



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – IH
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL – SER
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA SOCIAL – PPGPS

ANABELLE CARRILHO

MULHERES INVISÍVEIS, MAS NECESSÁRIAS:
A negação da Feminização no trabalho da Mineração

BRASÍLIA

2016

ANABELLE CARRILHO

**MULHERES INVISÍVEIS, MAS NECESSÁRIAS:
A negação da Feminização no trabalho da Mineração**

Tese apresentada para banca de defesa como requisito para obtenção do título de doutora no Programa de Pós-Graduação em Política Social – PPGPS do Departamento de Serviço Social – SER da Universidade de Brasília – UnB.

Orientadora: Prof^a Dr^a Marlene Teixeira – SER/ UnB

BRASÍLIA

2016

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Cm Carrilho, Anabelle
Mulheres invisíveis, mas necessárias: a negação da
Feminização no trabalho da Mineração / Anabelle
Carrilho; orientador Marlene Teixeira. -- Brasília,
2016.
211 p.

Tese (Doutorado - Doutorado em Política Social) --
Universidade de Brasília, 2016.

1. Divisão Sexual do Trabalho. 2. Feminização. 3.
Precarização do Trabalho. 4. Ocupações Profissionais
Masculinizadas. 5. Mineração. I. Teixeira, Marlene,
orient. II. Título.

ANABELLE CARRILHO

**MULHERES INVISÍVEIS, MAS NECESSÁRIAS:
A negação da Feminização no trabalho da Mineração**

Tese apresentada para banca de defesa como requisito para obtenção do título de doutora no Programa de Pós-Graduação em Política Social – PPGPS do Departamento de Serviço Social – SER da Universidade de Brasília – UnB.

Aprovada em: 04/11/2016.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Dr^a Marlene Teixeira
(Orientadora – SER/ UnB)

Prof^a Dr^a Lourdes Maria Bandeira
(SOL/UnB)

Prof^a Dr^a Raquel Quirino
(Departamento de Educação/ CEFET-MG)

Prof^a Dr^a Silvia Cristina Yannoulas
(SER/UnB)

Prof^a Dr^a Tânia Mara Campos de Almeida
(SOL/UnB)

Prof^a Dr^a Potyara A. P. Pereira
(Suplente – SER/ UnB)

No posto de gasolina no município de 15.000 habitantes, na primeira hora da manhã, observo o ônibus da mina subterrânea parar, trazendo operadores ao fim do turno. Muitos deles descem fazendo sinal da cruz, em agradecimento por voltar após mais um dia de trabalho. Esta cena compõe-se apenas de homens. Os corajosos soldados da Mineração. Mas muitas das nossas não se furtam a tal experiência. É por elas que esta pesquisa foi feita. Para todas as trabalhadoras e trabalhadores que se arriscam todos os dias pelo nosso conforto, pela continuidade intocável da sociedade do capital, assim como a conhecemos.

Ao Fred, que tornou possível a realização desta pesquisa com seu apoio e companheirismo incansáveis.

A Irene e Hugo, mãe e pai maravilhosos a quem dedico minhas conquistas.

AGRADECIMENTOS

Não existe conhecimento isolado e não situado. Todo saber constrói-se em relação a pessoas e experiências que se cruzam e acumulam de forma única nas trajetórias de vida. Por isso é impossível nomear todas aquelas/es que colaboraram direta ou indiretamente para a construção deste trabalho. As menções abaixo são tentativas de agradecer representantes do conjunto das valiosas contribuições que possibilitaram chegar até aqui.

À professora Dr^a Marlene Teixeira, obrigada pela solidariedade, profissionalismo, respeito e fôlego em continuar. Ao Grupo de Pesquisa Gênero, Política Social e Serviços Sociais – GENPOSS, sob sua coordenação, agradeço também a acolhida.

À querida professora Dr^a Silvia Cristina Yannoulas, que de orientadora tornou-se grande amiga. Agradeço por toda compreensão e amor que possibilitaram superar as dificuldades. E pelo incomensurável aprendizado acadêmico e de vida que me proporciona sempre.

Às professoras e pesquisadoras Dr^a Lourdes Maria Bandeira, Dr^a Tânia Mara Campos de Almeida e Dr^a Maria Rosa Lombardi pelas contribuições na Banca de Qualificação, que muito enriqueceram os rumos da pesquisa.

Às/os integrantes do Grupo de Pesquisa Trabalho, Educação e Discriminação – TEDis, nas pessoas das queridas Gabriela Canuto Nazaré, Kelma Jaqueline Soares, Mariana Mazzini e Talita Oliveira pelas trocas de experiências e saberes. Em especial a Nayara Lemos Villar¹ pelo apoio na elaboração de referências, tabelas e gráficos do Projeto de Pesquisa que originou esta tese.

Ao PPGPS, professoras/es e técnicas/os, na pessoa da sempre presente e solícita Domingas Teixeira Carneiro.

¹ VILLAR, Nayara Lemos. **Mulheres e Geologia: levantamento de dados das formadas no IG/UnB.** [Relatório de Pesquisa]. Brasília: TEDis/ SER/ UnB, 2013.

À professora Dr^a Potyara Amazoneida Pereira Pereira pelos valiosos aportes durante a disciplina Seminários Avançados de Política Social. À Prof^a Dr^a Raquel Quirino pela inspiração na escolha da Mineração como cenário.

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq. Agradeço pelo apoio ao projeto de pesquisa “Trabalho e Relações de Gênero: Análise da Feminização das Profissões e Ocupações” desenvolvido de 2011 a 2013 pelo grupo Trabalho, Educação e Discriminação – TEdis da UnB, por meio do Edital Universal para a área de Serviço Social MCT/CNPq N° 014/2011.

Ao companheiro Frederico Bedran Oliveira, que possibilitou a realização desta pesquisa em vários aspectos: desde o contato e interação com as empresas participantes, até a revisão de termos e processos técnicos antes por mim desconhecidos. Obrigada por ter compartilhado seu vasto conhecimento e visão crítica sobre a política mineral, e por permitir compreender um pouco mais deste seu universo feito de suor, sangue, lágrimas e minérios.

À Eletrobras Eletronorte, por meio das/os companheiras/os de trabalho e luta cotidiana: Gleide Brito, Maria da Conceição Bogdezevicius, Cristina do Socorro Almeida, Wagner Juracy Sampaio e Carlos Antonio da Silva, com quem tenho dividido alegrias e angústias nos últimos anos, especialmente neste difícil momento de retração de direitos duramente conquistados. Agradeço a compreensão nos momentos de necessidade.

Às empresas participantes, que disponibilizaram o acesso a dados e ambientes imprescindíveis para o desenvolvimento da pesquisa. Por fim, meu especial agradecimento às trabalhadoras e trabalhadores que participaram do estudo, doando seu tempo e suas experiências, compartilhando memórias e emoções, muitas vezes doloridas. Obrigada pela confiança!

Carrilho, Anabelle. Mulheres invisíveis, mas necessárias: a negação da Feminização no trabalho da Mineração [tese]. Brasília: Programa de Pós-Graduação em Política Social, Departamento de Serviço Social, Universidade de Brasília; 2016.

RESUMO

O atual processo de feminização quantitativa e qualitativa do mercado de trabalho é inegável. Entretanto, as mulheres vivem um tipo específico de inserção precarizada no espaço laboral, especialmente diante da recente reestruturação produtiva do capitalismo. Também persiste a existência de ocupações e atividades socialmente feminizadas ou masculinizadas, corroborando os princípios da divisão sexual do trabalho. Neste contexto, a presente pesquisa analisou o fenômeno de feminização do mercado de trabalho, mais especificamente em profissões e áreas do conhecimento historicamente masculinas, tendo como cenário empírico a Mineração. Foi realizado estudo de casos múltiplos em duas grandes empresas privadas (mina a céu aberto e subterrânea) e uma empresa pública, do setor mineral formal. As técnicas de investigação consistiram em observação, análise de documentos e 27 entrevistas com trabalhadoras e trabalhadores das organizações, analisadas qualitativamente. Os resultados apontaram para a reafirmação de que a precarização do trabalho das mulheres é diferenciada. Envolveu na Mineração principalmente a desvalorização velada, exigências técnicas e emocionais constantes, sabotagens, assédios, invisibilidade, entre outros mecanismos de expulsão individuais ou institucionais. Desse modo, a divisão sexual do trabalho é reproduzida e apropriada, em um setor fundamental ao funcionamento e desenvolvimento das sociedades capitalistas. Por outro lado, também possibilitou identificar a lenta ocorrência de desregramentos e ameaças às hierarquias e relações de dominação e opressão baseadas em gênero. Além disso, identificou-se que os principais obstáculos para a feminização da Mineração são atualmente mais simbólicos do que objetivos, advindos da reprodução de contraditórios discursos associados às masculinidades. Portanto, a feminização (ou não) ocorre a partir de uma série de fatores sociais, culturais, históricos, políticos e econômicos, nem sempre lógicos ou racionalmente subservientes apenas à lucratividade. Em relação às políticas sociais e empresariais, as medidas identificadas caracterizavam-se como ações afirmativas de inserção, mas não garantiram a permanência perene e bem-sucedida das mulheres em espaços tradicionalmente masculinizados. Os benefícios concedidos, assegurados ou não pela

legislação, reafirmavam o lugar das mulheres como mães e únicas responsáveis pelos cuidados, priorizando necessidades práticas em detrimento de interesses estratégicos. Concluiu-se que compreender a feminização de espaços tradicionalmente masculinizados é importante para a compreensão dos desafios gerais colocados ao labor das mulheres e às políticas sociais nas atuais relações de trabalho capitalistas. Porém, é necessário também questionar o setor mineral e o capitalismo como um todo. A centralidade material e simbólica da Mineração para o nível de desenvolvimento das sociedades capitalistas atuais, constituídas sobre a exploração humana e a degradação ambiental, são temas que questionam também aos feminismos acerca de um projeto societário mais amplo.

PALAVRAS-CHAVE: Divisão Sexual do Trabalho. Feminização. Precarização. Ocupações Profissionais Masculinizadas. Mineração.

Carrilho, Anabelle. *Invisible Women, but necessary: denying the Feminization in the Mining labor* [thesis]. Brasília (DF), Brasil: Programa de Pós-Graduação em Política Social, Departamento de Serviço Social, Universidade de Brasília; 2016.

ABSTRACT

The current process of quantitative and qualitative feminization of the labor market is undeniable. However, women live a specific type of precarious insertion in the labor space, especially in light of the recent productive restructuring in capitalism. It also persists the existence of occupations and activities socially feminized or masculinized, supporting the principles of the sexual division of labor. In this context, the present study examined the feminization phenomenon in the labor market, specifically in professions and knowledge areas of historically male dominance, using Mining as the empirical setting. Multiple case studies were conducted in two large private companies (open pit and underground mining) and a public company of the formal mining sector. The research techniques consisted of observation, analysis of documentation and 27 interviews with organizations' workers, male and female, qualitatively analyzed. The results pointed to the reaffirmation that the precariousness of women's work is differentiated. In mining, it showed mainly veiled devaluation, constant technical and emotional demands, sabotage, harassment, invisibility, among other individual or institutional expulsion mechanisms. Thus, the sexual division of labor is reproduced and appropriate, in a key sector for the operation and development of capitalist societies. On the other hand, it was also possible to identify the slow occurrence of excesses and threats to hierarchies and relations of domination and oppression based on gender. In addition, it was found that the main obstacles to the feminization of Mining are currently more symbolic than material, arising from the reproduction of contradictory speeches associated with masculinity. Therefore, the feminization (or not) occurs from a range of social, cultural, historical, political and economic factors, not always logical or rational, subservient only to profitability. With regard to business and social policies, the measures identified were characterized as affirmative insertion actions, but did not guaranteed the lasting and successful permanence of women in traditionally masculinized spaces. The given benefits, guaranteed or not by law, reaffirmed the role of women as mothers and caregivers only, prioritizing practical needs rather than strategic interests. The conclusion was that the understanding of the feminization of

traditionally masculinized spaces is important for the understanding of the general challenges to the women's work and social policies in the current capitalist labor relations. However, it is also necessary to question the mineral sector and capitalism as a whole. The material and symbolic centrality of mining to the level of development of current capitalist societies, built over human exploitation and environmental degradation are issues that also question the feminism about a broader societal project.

KEYWORDS: Sexual Division of Labor. Feminization. Precariousness. Masculinized Professional Occupations. Mining.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Perfuratriz a céu aberto	53
Figura 2	Máquina operada por controle remoto	54
Figura 3	Poeira e sol na perfuração a céu aberto	57
Figura 4	Escavadeira em ambiente a céu aberto	57
Figura 5	Túnel de entrada e saída da mina subterrânea	61
Figura 6	Câmara de refúgio	63
Figura 7	Interior da câmara de refúgio	63
Figura 8	Ambiente da mina subterrânea	64
Figura 9	Espaço interno e painel de equipamento	65
Figura 10	Atividade de perfuração para carregamento com explosivos	66
Figura 11	<i>‘Lavage du mineral d’or – près de La montagne Itacolomi’</i>	96

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Parâmetros de escolha das empresas privadas	32
Tabela 2	Caracterização por empresa e detalhamento do processo de observação	34
Tabela 3	Quantitativo de entrevistadas/os e breve descrição dos processos	36
Tabela 4	Representação das funções finalísticas escolhidas para entrevistas por sexo (Nº/ %)	37
Tabela 5	Pseudônimos das pessoas entrevistadas	37
Tabela 6	Categorias e subcategorias da análise qualitativa	40
Tabela 7	Representação por sexo e setor em vínculos a empregos formais no Brasil - 1995 e 2014	90
Tabela 8	Remuneração Média em Dezembro, em SM, por Setor e Sexo. Brasil, 1995 e 2014	91
Tabela 9	% por Sexo e Tipo de Atividade nas empresas analisadas	101
Tabela 10	Perfil familiar das/os entrevistadas/os	170

LISTA DE SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ALAST	Associação Latino-Americana de Estudos do Trabalho
CEDEHU	<i>Centro de Estudios sobre Democratización y Derechos Humanos</i>
CEFET-MG	Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais
CEO	<i>Chief Executive Officer</i> (Diretor Executivo)
CEP/ IH	Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CVRD	Companhia Vale do Rio Doce
DNPM	Departamento Nacional de Produção Mineral
DF	Distrito Federal
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EPIs	Equipamentos de Proteção Individual
FCC	Fundação Carlos Chagas
GENPOSS	Grupo de Pesquisa Gênero, Política Social e Serviços Sociais
GT	Grupo de Trabalho
HIV/ AIDS	Vírus da Imunodeficiência Humana/ Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (siglas em inglês)
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IG	Instituto de Geociências
IH	Instituto de Ciências Humanas
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas
MCT	Ministério da Ciência e Tecnologia ²
MEC	Ministério da Educação
MME	Ministério de Minas e Energia
NI	Não Informado
NR	Norma Regulamentadora
NRM	Normas Reguladoras de Mineração
OIT	Organização Internacional do Trabalho

² Passou a chamar Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações em 2016.

ONGs	Organizações Não-Governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
PDET	Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho
PEA	População Economicamente Ativa
PIA	Pessoas em Idade Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPGPS	Programa de Pós-graduação em Política Social
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RH	Recursos Humanos
SER	Departamento de Serviço Social
SGM	Secretaria de Geologia e Mineração
SM	Salários Mínimos
SOL	Departamento de Sociologia
SPM	Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres
SUS	Sistema Único de Saúde
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TEDis	Grupo de Pesquisa Trabalho, Educação e Discriminação
UnB	Universidade de Brasília
UNSAM	<i>Universidad Nacional de San Martín</i>

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
CAPÍTULO 1 – GARIMPANDO ELEMENTOS: CAMINHOS METODOLÓGICOS	23
1.1. PERSPECTIVAS TEÓRICO-METODOLÓGICAS.....	23
1.2. ESTRATÉGIAS E TÉCNICAS DE INVESTIGAÇÃO	29
CAPÍTULO 2 – O MAPA DA MINA: O UNIVERSO DA MINERAÇÃO	41
2.1. CAPITALISMO E MINERAÇÃO NO BRASIL.....	41
2.2. ORGANIZAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO NA MINERAÇÃO: UMA ANÁLISE A PARTIR DE CASOS MÚLTIPLOS	49
2.2.1. <i>Empresa 1: universo a céu aberto</i>	51
2.2.2. <i>Empresa 2: universo subterrâneo</i>	58
2.2.3. <i>Empresa 3: pesquisa mineral de natureza pública</i>	69
2.2.4. <i>Semelhanças e diferenças: análise comparada dos universos estudados</i>	70
2.3. MINERAÇÃO E MITOS DE MASCULINIDADE	78
CAPÍTULO 3 – NEM TUDO O QUE RELUZ É OURO: “FEMINIZAÇÃO” DO MERCADO DE TRABALHO E DA MINERAÇÃO.....	85
3.1. “FEMINIZAÇÃO” DO MERCADO DE TRABALHO E DA MINERAÇÃO NO BRASIL	85
3.1.1. <i>Mulheres e Mineração no Brasil Colonial</i>	93
3.1.2. <i>Mulheres e Mineração no Brasil República</i>	97
3.2. “FEMINIZAÇÃO” RECENTE DA MINERAÇÃO: A REALIDADE DAS EMPRESAS ESTUDADAS.....	100
3.2.1. <i>Limites e possibilidades para a feminização da Mineração</i>	102
3.2.2. <i>Feminização da Mineração, masculinização das trabalhadoras?</i>	109
3.2.3. <i>Feminização, precarização e exploração do trabalho</i>	115
3.2.4. <i>O ambiente de trabalho como espaço de violências</i>	126
3.3. FEMINIZAÇÃO: CATEGORIA DE ANÁLISE?	132

CAPÍTULO 4 – FEMINIZAÇÃO E POLÍTICA SOCIAL	138
4.1. CONCEITUANDO POLÍTICA SOCIAL EM UMA PERSPECTIVA FEMINISTA E CRÍTICA	140
4.1.1. <i>Universalidade e Igualdade: para que e para quem?</i>	142
4.1.2. <i>Política Social, Trabalho e Gênero</i>	146
4.2. POLÍTICAS DO SETOR MINERAL E FEMINIZAÇÃO: “POR QUE TÃO POUCAS, POR QUE TÃO DEVAGAR”?	149
4.3. PRECARIZAÇÃO E RESPONSABILIDADES FAMILIARES NA MINERAÇÃO	167
CONCLUSÃO.....	179
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	185
APÊNDICE A – TRAJETÓRIA ACADÊMICA MESTRADO E DOUTORADO	198
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO EMPRESAS PRIVADAS	200
APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA	202
APÊNDICE D – MODELO TCLE	205
APÊNDICE E – MODELO DE OFÍCIOS DE APRESENTAÇÃO	207
APÊNDICE F – MODELO ACEITE INSTITUCIONAL	209
ANEXO 1 – PARECER CEP/IH	210

INTRODUÇÃO

É inegável que a presença de mulheres no mercado de trabalho aumentou significativamente nos últimos anos, fenômeno comumente denominado feminização (YANNOULAS, 2011; 2012; 2013). No Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2015), a participação das mulheres na população ocupada avançou 21,9% entre 2004 e 2014, enquanto a masculina cresceu menos (16,3% no mesmo período).

Apesar disso, observa-se a persistência da divisão sexual do trabalho, que, considerada uma das mais antigas divisões do trabalho humano, opera concretamente por dois princípios. A separação, que determina social e historicamente atividades de homens – ligadas ao mundo “produtivo” – e de mulheres – relacionadas à reprodução social. E a hierarquização, pela qual os conhecimentos e trabalhos tradicionalmente masculinos valem mais em termos de prestígio, salários e proteção (KERGOAT *in* HIRATA *et al*, 2009).

As mulheres permanecem ocupando áreas que reproduzem as atividades domésticas e de cuidado, menos valorizadas socialmente. O trabalho doméstico remunerado é um espaço historicamente feminizado e precário. No Brasil, segundo o Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça (IPEA/ ONU MULHERES/ SPM, 2016), em 2014, 14% das mulheres e menos de 1% dos homens estavam ocupados nesta atividade. Mesmo nas profissões de nível superior, de acordo com o Censo da Educação Superior 2012, apesar das mulheres serem maioria nos cursos de graduação, elas continuavam concentradas em áreas como pedagogia, enfermagem, serviço social, recursos humanos, fisioterapia e psicologia, enquanto eles concentravam seu “interesse” nas engenharias e ciências da computação (MEC, 2012). Assim, por outro lado, muitos espaços de trabalho e conhecimento que representam detenção de poder econômico, político e tecnológico continuam masculinizados, sendo poucas as que se arriscam a romper as paredes invisíveis (CAPPELLIN, 2008a) que as impedem de adentrar tais âmbitos.

Ainda que considerando as variáveis históricas, apresenta-se constante o fato de que uma profissão ou atividade adequada às mulheres deve ser aquela que reproduza um “saber fazer” construído como socialmente feminino e menos valorizado, mesmo quando elas se adentram em campos ou setores tradicionalmente masculinizados (KERGOAT, PICOT e LADA *in* HIRATA *et al*, 2009). Assim, há tanto ocupações

adequadas às mulheres, quanto espaços toleráveis a elas em “profissões de homens”, em determinado tempo e lugar.

A Mineração constitui espaço profissional deste tipo: símbolo do desenvolvimento capitalista mantido à custa do trabalho degradante e que representa um contraditório reduto histórico de negação das mulheres, sempre presentes e necessárias, porém invisibilizadas. Argumentos como a brutalidade e insalubridade da atividade, ou a escassez de mulheres com capacitações específicas, têm justificado a quase inexistência de trabalhadoras na área, o que reafirma a necessidade de pesquisas que tenham centralidade na divisão sexual do trabalho neste universo.

O setor mineral e as atividades que o compõem são vitais para o funcionamento do capitalismo. Os materiais que dão suporte à existência das sociedades capitalistas modernas vêm ou têm relação direta com a Mineração: utensílios domésticos, casas, meios de transporte, aparelhos eletrônicos e de informática são apenas alguns exemplos. Ou seja, a base que sustenta o estilo de vida atual está na utilização de matérias primas de origem mineral extraídas da terra e existentes em maior ou menor abundância no planeta (ENRÍQUEZ, 2008; BEI, 2004).

Sobre o desenvolvimento do sistema capitalista na atualidade, a partir dos anos 1970, iniciou-se uma crise estrutural do capitalismo, ocasionada por múltiplos fatores, dentre eles, o esgotamento do padrão taylorista de acumulação, que desencadeou um processo de reorganização do capital, a chamada reestruturação produtiva³ (ANTUNES, 2000). Tal reordenamento foi marcado pelo surgimento de um novo modo de produção, o toyotista. Originado nas indústrias japonesas, o toyotismo trouxe novos princípios, métodos e técnicas de administração, gestão da produção e da força de trabalho, mas, segundo Hirata (2002), não significou um rompimento total com o taylorismo-fordismo anterior.

No Brasil, tais transformações não foram homogêneas, mas significaram mudanças expressivas nas relações de trabalho (ALVES, 2000) e tiveram fortes impactos nas propostas de reforma estatal, e, portanto, também nos objetivos, conteúdos e formas de

³ No Brasil, a reestruturação produtiva não atingiu todos os ramos produtivos e de serviços ao mesmo tempo e com a mesma intensidade, tendo atingido primeiro e mais fortemente o setor industrial (década de 1990). Assim como também se diferencia do processo de reforma do Estado, ainda que ambos tenham coincidido temporalmente e vindo acompanhados de proposições visando a precarização e flexibilização das relações de trabalho no contexto de avanço neoliberal. Agradeço à pesquisadora Dr^a Maria Rosa Lombardi por ter chamado atenção para menções à “reestruturação produtiva” como um processo genérico.

gestão da política social (PEREIRA, 2011), especialmente a partir da década de 1990. A crise do modelo de acumulação fordista, os avanços tecnológicos e a globalização levaram a proposições neoliberais que tiveram efeitos nefastos para a classe trabalhadora. Desemprego, minimização da intervenção estatal, privatizações, enfraquecimento dos movimentos sociais e de trabalhadores/as, precarização e flexibilização das relações de trabalho e leis trabalhistas, foram alguns deles (DRUCK e FRANCO, 2007; NOGUEIRA, 2004; PEREIRA, 2000).

Este cenário integrou-se de forma bastante contraditória com a agenda de democratização que vinha sendo contestada pelos movimentos sociais nas décadas de 1970 e 1980 no Brasil (BEHRING e BOSCHETTI, 2009). Foi neste contexto paradoxal, que envolveu lutas pela redemocratização do país, que o feminismo brasileiro como movimento político e acadêmico se fortaleceu, momento que significou o reconhecimento da participação de segmentos da população antes excluídos na formulação, implementação e controle das políticas públicas. Assim, segundo Farah (2004), as mulheres, organizadas e constituídas como sujeito coletivo no espaço público, apresentaram tanto reivindicações gerais quanto particulares dentro de agendas mais amplas, tais como saúde, segurança pública e trabalho.

Quanto a esta última reivindicação, no escopo desta tese o trabalho foi considerado categoria central para a política social e a base material fundamental dos feminismos, uma vez que a divisão sexual do trabalho está por trás de grande parte das demandas deste movimento. De acordo com KERGOAT (*in* HIRATA *et al*, 2009), foi a partir da percepção e denúncia das atividades gratuitas e invisíveis realizadas pelas mulheres no espaço privado (cuidados e afazeres domésticos) sob a forma de atributos naturais femininos, que os movimentos feministas se iniciaram coletivamente.

Dentro da categoria trabalho, o fenômeno da feminização foi considerado fundamental para a compreensão das características de atuação e exploração diferenciadas de homens e mulheres, seja no trabalho assalariado ou não. Em relação a este conceito, faz-se importante distinguir a feminização como um termo de uso corrente na literatura, que pode se referir a muitos fenômenos sociais (envelhecimento populacional, infecção por HIV/AIDS, pobreza, entre outros), daquele que se pretende analisar: a "feminização do mercado de trabalho". Segundo definição de Yannoulas (2011; 2012; 2013), esta feminização se relaciona tanto ao aumento quantitativo de mulheres no trabalho assalariado em geral ou em determinadas profissões/ setores/

funções (que a autora distingue como feminilização), quanto a mudanças qualitativas no exercício laboral.

As inquietações contidas nesta tese, e que remetem ao contexto e conceitos anteriormente apresentados, surgiram especialmente durante a participação no projeto de pesquisa “Trabalho e Relações de Gênero: Análise da Feminização das Profissões e Ocupações” (ver Apêndice A). Neste período, discussões coletivas sobre temas fundamentais à compreensão do trabalho e da política social em uma perspectiva feminista, possibilitaram a construção de questões iniciais que conduziram a presente investigação. Foram as principais: por que a feminização do mercado de trabalho não alcança alguns setores e profissões, como a Mineração? É necessário um mínimo de mulheres para se falar em feminização? A feminização de ocupações masculinizadas gera subversões e desregramentos, ou apenas reproduz a divisão sexual do trabalho e o discurso da masculinidade?

A fim de procurar desvendar tais questionamentos, esta tese analisou na atualidade a feminização da Mineração, em três empresas do setor mineral de características diversas, situadas na região Centro-Oeste do Brasil. Duas mineradoras estudadas são unidades pertencentes a grupos multinacionais privados que possuem outros empreendimentos no Brasil e no exterior, sendo uma mina a céu aberto e outra subterrânea. A terceira trata-se de empresa pública do ramo de geologia com atuação nacional. O objetivo principal da pesquisa foi problematizar a divisão sexual do trabalho neste contexto e no debate sobre as políticas sociais, a partir do fenômeno de feminização do mercado de trabalho em um campo profissional historicamente masculinizado.

Foram formuladas então uma hipótese central e duas hipóteses secundárias que orientaram a investigação, como indícios possíveis diante dos referenciais acumulados na trajetória acadêmica, profissional e pessoal. A primeira aponta que é necessário manter a invisibilidade das mulheres em setores como a Mineração, a fim de viabilizar o funcionamento deste espaço vital para a economia capitalista, a partir da exploração de seu trabalho e do silenciamento de suas reivindicações específicas. Assim, ainda que aparentemente não existam mais fatores objetivos ou concretos que justifiquem a escassez de mulheres, aspectos simbólicos e discursos de masculinidade continuam fazendo com que, nem a entrada delas no mercado de trabalho e no ensino superior, nem legislações e políticas sociais, consigam alterar substancialmente tal realidade.

Já as proposições hipotéticas secundárias, que visaram corroborar a ideia principal, e auxiliaram na busca dos conceitos, categorias, estratégias e técnicas essenciais para a pesquisa foram:

- I. A reprodução da divisão sexual do trabalho gera obstáculos particulares para a entrada e permanência das mulheres na Mineração, para além das políticas e necessidades gerais da classe trabalhadora. Faz-se necessário neste sentido conhecer as demandas a partir destas mulheres, dar-lhes voz.
- II. Em campos masculinizados, são mais exigidos das trabalhadoras conhecimentos associados a características consideradas socialmente femininas (organização, flexibilidade, polivalência, relacionamento) como pilares de comprometimento físico, mental e emocional. Tal conjunto de habilidades não é requisito para o reconhecimento profissional, ao contrário de atributos relacionados à masculinidade: coragem, disponibilidade, agressividade, racionalidade e competitividade. Assim as mulheres precisariam de esforços adicionais para (nem sempre) alcançar os mesmos postos de comando ou prestígio que os homens, configurando uma exploração diferenciada de seu trabalho.

Compreende-se então que a crescente feminização do mercado assalariado não é mera coincidência neste contexto de retração do Estado e das políticas sociais e reestruturação produtiva. Na realidade, a feminização é considerada por autoras feministas (MARUANI *in* HIRATA *et al*, 2009, NOGUEIRA, 2004; YANNOULAS, 2013) um dos fenômenos de maior impacto social no final do século XX. Acontece em complementação ao processo de precarização das relações de trabalho, reafirmando um tipo específico e fragilizado de inserção das mulheres no espaço laboral. Aliar esta discussão à Mineração confere uma característica própria e de avanço ao estudo, uma vez que as relações de gênero neste espaço ainda são pouco conhecidas (QUIRINO, 2014; 2011; 2010; QUIRINO e FIDALGO, 2008).

As reflexões e análises foram divididas em quatro capítulos: o **Capítulo 1** identifica os caminhos e decisões metodológicas, que envolveram escolhas teóricas, conceituais e instrumentais sob uma perspectiva de pesquisas feministas e de gênero correlacionadas às de classe social. O **Capítulo 2** centra-se na descrição e análise do funcionamento do setor mineral, sua histórica relação com a consolidação do capitalismo no Brasil, o

ambiente e relações laborais nas minas observadas, e como este se constitui contraditoriamente em um reduto da masculinidade.

O **Capítulo 3** discute os significados do fenômeno de feminização na Mineração, e suas interconexões com o trabalho das mulheres de forma mais ampla: a reprodução da divisão sexual do trabalho, as desigualdades, precarização e violências a que estão submetidas. Por último, o **Capítulo 4** analisa conceitos no campo da Política Social que permitam desvendar processos de invisibilização das demandas das trabalhadoras neste espaço, bem como analisar intencionalidades e paradoxos contidos nos benefícios e políticas. Decidiu-se metodologicamente não separar o referencial teórico dos dados empíricos, analisados conjuntamente ao longo dos capítulos da tese.

CAPÍTULO 1

GARIMPANDO ELEMENTOS: CAMINHOS METODOLÓGICOS

1.1. PERSPECTIVAS TEÓRICO-METODOLÓGICAS

Apesar do longo processo histórico de invisibilização e exclusão das mulheres na construção do conhecimento científico, que ainda se ampara em parâmetros socialmente definidos em torno da masculinidade, os estudos feministas e de gênero teceram críticas capazes de abalar as estruturas do pensamento e metodologias científicas tradicionais. Tais análises voltam-se especialmente ao caráter pretensamente neutro e universal dos pressupostos científicos considerados válidos. Nesta tese, tentou-se realizar uma análise de mundo e dos fenômenos concretos a partir dos fundamentos da crítica feminista à ciência apresentados por Bandeira (2008), dentre os principais:

- I. A natureza heterogênea e até divergente das correntes dos estudos de gênero e feministas.
- II. Seu caráter político, ou seja, de transformação da realidade concreta, apesar das divergências de posições teóricas e ideológicas.
- III. A premissa da historicidade, pela qual cientistas se situam dentro de um contexto social que tem impactos sobre o conhecimento produzido, questionando a racionalidade científica dominante.

Para tal análise, não será obvio ou redundante posicionar o lugar de fala da pesquisadora, em uma perspectiva feminista que rejeita a neutralidade. O conhecimento não é um momento de inspiração individual, mas sim uma trajetória coletiva de aprendizados e aprimoramentos constantes. Assim, a fim de situar a tese em um contexto mais amplo de discussões, destaca-se brevemente o quanto a aproximação à temática revela uma construção acadêmica e profissional.

O interesse específico pela feminização de campos profissionais masculinizados se deu originalmente pela atuação como Assistente Social na Eletrobras Eletronorte desde 2007. A empresa, organização brasileira do setor público de energia elétrica, foi um locus que possibilitou investigações individuais ou em parceria sobre a divisão sexual do trabalho nas engenharias e as ações afirmativas de gênero nas empresas. A temática

amadureceu ao longo das pesquisas de mestrado no PPGPS (2009-2011), e com o ingresso nos grupos de pesquisa TEDis (2009) e GENPOSS (2013), ambos do SER/UnB.

A construção da tese deu-se de maneira articulada com os esforços do TEDis para a aprovação em 2011 da pesquisa “Trabalho e Relações de Gênero: Análise da Feminização das Profissões e Ocupações”. Foi nas construções conjuntas advindas da participação em disciplinas, estágios, eventos, publicações, e na convivência e diálogo com interlocutoras/es feministas ou não, que a temática e suas interconexões puderam ser aprimoradas. Seria impossível enumerar todas as valorosas contribuições diretas ou indiretas que permitiram chegar às reflexões aqui presentes, mas algumas estão destacadas no Apêndice A.

Feito este histórico, em seguida serão explicitadas categorias e conceitos centrais à tese. Primeiramente, devem-se apresentar as razões pelas quais o conceito gênero será utilizado para se referir às relações socialmente construídas entre os sujeitos sexuais. De acordo com Haraway (2004) e Saffiotti (1999) a concepção e consolidação do termo se dão no final da década de 1960, a partir da declaração de Simone de Beauvoir (feita em 1949) de que “ninguém nasce mulher, torna-se mulher”, em um contexto pós-guerra e de reconhecimento da coletividade das mulheres.

Considera-se a partir deste marco temporal que a discussão em torno da palavra gênero está historicamente situada, assumindo diversos contornos no tempo, espaço, diferenças linguísticas e teóricas dentro do amplo escopo dos estudos feministas. Portanto, sua utilização se justifica diante da constituição histórica e política do conceito que permitiu o combate aos determinismos biológicos que na prática foram e ainda são decisivos para a restrição das mulheres a direitos políticos e sociais (HARAWAY, 2004; SCOTT, 2002). Isso não significa a negação das críticas à lógica binária e linear do par natureza-cultura ou sexo-gênero⁴, tampouco alguma aproximação ao paradigma liberal ou funcionalista, tendo em vista a tentativa constante de historicização e politização do termo (HARAWAY, 2004).

Assim gênero, conceito originalmente anglo-saxão, foi escolhido e empregado nesta tese como uma categoria que controverte necessariamente as relações de poder

⁴ Não se desconsiderou a existência de importantes teorias que questionam a heteronormatividade como mais um elemento de dominação, também acreditando que masculino e feminino são construtos históricos e que não fazem um par dual automático com o sexo. Entretanto, para os fins da análise a que se pretende esta pesquisa, sobre o processo de feminização do mercado de trabalho e de ocupações profissionais, os estudos feministas de inspiração crítica e marxista, com os quais partilhamos as premissas políticas de transformação social, foram escolhidos.

(SOUZA-LOBO, 2011), aproximando-se do que teóricas feministas marxistas francesas denominam relações sociais de sexo. Para tal utilização, é central explicitar que as diferenças entre estes dois conceitos vão para além das geografias, uma vez que podem referir-se a bases teóricas diferentes e até divergentes, que, se não reconhecidas, têm potencial de ocasionar equívocos arriscados (QUIRINO, 2015). Argumento central de importantes autoras feministas materialistas francesas, encontrado em Ferreira *et al* (2014, p. 15),

[...] radica em que nem os homens nem as mulheres são um grupo natural ou biológico, não possuem nenhuma essência específica nem identidade a defender e não se definem pela cultura, a tradição, a ideologia nem pelos hormônios – mas pura e simplesmente por uma relação social⁵ [*rapport*], material, concreta e histórica. Esta relação social é uma relação de classe, ligada ao sistema de produção, ao trabalho e à exploração de uma classe por outra.

As autoras explicitam neste ponto também que:

A dimensão ideológico-cultural existe e é importante, mas como explica magistralmente Colette Guillaumin, não é mais que a outra face da relação material-concreta que cria a classe das mulheres, assim como cria os grupos racializados. O que queremos deixar claro, aqui, é que a situação das mulheres não é um assunto ideológico no sentido de ‘atraso’ cultural (camponês, indígena, etc.) ou de ‘mentalidade’ (burguesa, proletária, etc.), como tanto a tratou, entre outras, a esquerda revolucionária latino-americana e caribenha (FERREIRA *et al*, 2014, p. 15).

Portanto, de acordo com Quirino (2015), utilizar gênero no lugar de relações sociais de sexo pode trazer riscos, já que o primeiro, de uso mais abrangente e conhecido, foi apropriado por uma série de vertentes que dão ênfase exacerbada às dimensões simbólicas das desigualdades entre os sexos, em detrimento das bases materiais. O primeiro grande risco estaria então em não reconhecer que a opressão das mulheres e a exploração por classe são expressões diferentes, mas que coexistem em uma mesma realidade, ou seja, são “faces de um mesmo fenômeno” (QUIRINO, 2015, p. 239), e

⁵ Decidiu-se por manter parte da nota de rodapé que acompanha esta citação literal no texto original, para enfatizar a importância do termo relações sociais na língua francesa, e justificar porque preferimos utilizar relações de gênero a apenas gênero durante a tese, apesar desta ser uma “terminologia bastarda” (RIAL, LAGO e GROSSI, 2005, p. 682), mas adotada e aceita. “Em francês, existem duas palavras e conceitos bem distintos – *rapports sociaux* e *relations sociales* – que no português são traduzidos apenas por ‘relações sociais’. Os *rapports sociaux* têm a ver com as relações estruturais da sociedade, no nível macro; são impessoais, invisíveis e não podem ser transformados tão facilmente apenas pelas ações individuais. Geralmente, o que está em jogo nessas *rapports sociaux* é a organização social do trabalho (no seu sentido mais amplo). As *relations sociales* dizem respeito às relações cotidianas, no nível micro e interpessoal. Podem ser experimentadas concretamente e transformadas pela ação individual...” (FERREIRA *et al*, 2014, p. 15).

nenhum deve ter maior importância que o outro. O segundo, no errôneo entendimento de que, ao contrapor sexo (biologia) à construção social e cultural, o fator biológico estaria dado *a priori*, sem possibilidades de mudanças ou questionamentos.

Tais riscos e limitações da utilização da categoria (relações de) gênero foram identificados e são reconhecidos por este estudo, entretanto, como admitem (não sem resistências) teóricas feministas marxistas da corrente francesa (RIAL, LAGO e GROSSI, 2005), o conceito advindo do inglês *gender* apresenta-se como um termo mais curto, largamente utilizado e facilmente identificável. Acreditamos que esta sua ambígua inclinação a ser muito genérico ou reducionista em alguns casos, pode ser diminuída ao explicitar quais bases teóricas amparam a pesquisa, o que foi tentativa constante ao longo da tese, desde as escolhas bibliográficas e metodológicas, até a análise dos resultados.

Por isso é importante em seguida definir e situar o(s) feminismo(s), como um sistema de ideias e ações que pretende transformar a estrutura de hierarquia e desigualdade que oprime as mulheres, construída socialmente a partir de diferenças entre os sexos. A preferência pela sua utilização no plural se dá para expressar que não existe homogeneidade dentro deste movimento, de variadas vertentes, que, pelo contrário, são divergentes e contraditórias em sua própria constituição (GAMBA, 2009). Entretanto, considerou-se a existência de pontos em comum nas lutas feministas: a importância da valorização do que se constrói como historicamente feminino e o fato de que o fim do capitalismo por si só não garante o fim desta forma específica de opressão.

Segundo Fougeyrollas-Schwebel (*in* HIRATA *et al*, 2009, p. 144-45), falar no plural em feminismos “permite designar sob uma mesma denominação as diversas formas de movimentos de mulheres, o feminismo liberal ou burguês, o feminismo radical, as mulheres marxistas ou socialistas, as mulheres lésbicas, as mulheres negras e todas as dimensões categoriais dos movimentos atuais”. Por isso, é importante ainda diferenciar o feminismo dos movimentos de mulheres que se organizam em variados espaços para a defesa de demandas específicas, pontuais ou não. A diferença entre ambos é central, uma vez que o segundo grupo, muito heterogêneo, nem sempre se reconhece como feminista, e sim parte de outras manifestações: donas de casa, sindicalistas, trabalhadoras rurais, entre outras (GAMBA, 2009).

Muitas das reivindicações podem ser comuns entre as duas agendas – como condições igualitárias de trabalho ou fim da violência – mas outras radicalmente diferentes, especialmente em relação aos direitos sexuais e reprodutivos. Esta pesquisa

em particular está alinhada às vertentes dos feminismos que consideram necessária a articulação da opressão advinda das relações de gênero e a exploração de classe, aproximando-se do feminismo socialista. A partir da postulação de que a teoria e a prática feminista tentam explicar e transformar uma realidade material e histórica na qual a relação entre os sexos se dá de forma hierarquizada e antagônica (HIRATA *et al* 2009), nos aproximamos então das correntes que aproximam as teorias feministas e o marxismo.

Tal afinidade está muito vinculada ao conceito de trabalho, também central nesta investigação. Vertentes feministas e dos estudos de gênero questionaram e revolucionaram esta categoria marxista clássica (HIRATA, 2002), ao ampliá-la para além do emprego assalariado, também às atividades reprodutivas (domésticas e de cuidados) e trabalhos sexuais (como a prostituição). A reformulação do significado do trabalho possibilitou mostrar quão indissociáveis são a luta contra as opressões de gênero e exploração de classe, a partir da constatação de que capitalismo e patriarcado são sistemas intrinsecamente interligados. Em relação a este último conceito, de acordo com Delphy (*in* HIRATA *et al*, 2009), compreender e nominar a estrutura patriarcal teve grande importância política para os movimentos feministas militantes na década de 1970. Analisar o patriarcado possibilitou historicamente a diferenciação entre um sistema de dominação das mulheres pelos homens e o capitalista, mostrando que, apesar das convergências entre ambos, a subordinação das mulheres não é apenas mais uma das sequelas do capital.

Considerando então o trabalho a base material da divisão social entre os sexos, constituída por “uma relação de poder dos homens sobre as mulheres” (KERGOAT *in* HIRATA *et al*, 2009, p. 67), o conceito de divisão sexual do trabalho foi fundamental para a tese. De acordo com a tradição francesa, a divisão sexual do trabalho, por meio de seus dois princípios (separação e hierarquização), se encarrega de explicar, primeiro, a distribuição diferenciada de homens e mulheres nos trabalhos de produção e reprodução, bem como nas áreas de conhecimento e profissionais, e suas variações históricas. Segundo, como tal diferenciação opera a partir de sistemas de gênero que definem quais atividades e qual sexo vale mais. Portanto, a divisão sexual do trabalho não se trata de mera divisão de papéis que se complementam ou se conciliam na sociedade, mas sim de uma relação social historicamente constituída, imbuída intrinsecamente de contradição, conflito, disputa, dominação e poder (ÁVILA, 2015; HIRATA *et al*, 2009; HIRATA, 2002; KERGOAT, 1996; QUIRINO, 2015).

A opressão por gênero é anterior ao capitalismo (TABET, 2014), entretanto, a divisão sexual do trabalho, como configurada atualmente, tem suas origens históricas ligadas ao surgimento deste modo de produção, que separou as esferas reprodutiva (doméstica) e produtiva (assalariada), negando valor social e econômico à primeira. Ou seja, as sociedades capitalistas se apropriaram de formas particulares de divisões e opressões pré-existentes para reestruturar as relações hierárquicas de poder entre os sexos, e assim maximizar a exploração da força de trabalho (ÁVILA, 2015). Segundo Quirino (2015, p. 234):

É preciso distinguir ‘opressão’ de ‘exploração’. A opressão, atitude de se aproveitar das diferenças que existem entre os seres humanos para colocar uns em desvantagem em relação aos outros, gera uma situação de desigualdade de direitos, de discriminação social, cultural e econômica. A exploração, por sua vez, é um fato econômico assentado sobre a submissão de um ser humano ao outro e dá origem à divisão da sociedade em classes.

Diante da centralidade das relações de gênero e de classe no capitalismo, uma está necessariamente interconectada à outra. Por isso, rejeitou-se na presente pesquisa a redução da opressão das mulheres apenas a uma estratégia capitalista sempre racional de maximização de lucros, acreditando que uma análise pertinente sob a perspectiva feminista apenas é possível ao articular o sistema econômico ao social-ideológico. Este último diz respeito à compreensão dos significados de feminino e masculino em cada tempo, espaço e sociedade, segundo Souza-Lobo (2011, p. 188-89), “através das experiências vividas ou da linguagem”. A divisão sexual do trabalho está então no cerne das relações de gênero (KERGOAT, 1996), é a sua base material no mundo concreto, no sentido de que expressa práticas desiguais entre homens e mulheres, e dá a dupla dimensão da dominação simbólico-ideológica e da exploração econômica a que estão submetidas neste contexto histórico específico (HIRATA e KERGOAT, 2003; QUIRINO, 2015).

Outra discussão para a qual é importante chamar atenção é a da separação entre esfera pública e privada, especialmente importante nesta pesquisa por seus impactos exercidos na participação em espaços públicos de poder, na feminização ou masculinização de atividades profissionais, e em última instância, na agenda das políticas sociais. Neste sentido, observa-se um paradoxo para as mulheres nas duas esferas: o aprofundamento do isolamento entre mundo público e privado ao se afirmarem diferentes, ou a subvalorização de sua experiência histórica como mulheres quando iguais. A interação e inserção em espaços “legítimos” de cidadania, constituídos

sob o universalismo masculino e das classes dominantes, levou historicamente as mulheres serem consideradas cidadãs de segunda categoria. Mesmo neste contexto de contradições e subordinação, concorda-se com Marques-Pereira (*in* HIRATA *et al*, 2009), ao considerar legítima e necessária a luta por participação nestas instâncias públicas de poder constituídas sob a masculinidade, uma vez que são espaços de construção de sujeitos coletivos e políticos capazes de alterar as relações de dominação.

Por último, mas não menos fundamental para o desenvolvimento da pesquisa, é impossível falar de uma estrutura baseada na divisão sexual do trabalho e da relação público-privado desconsiderando como estas postulações universalizantes reafirmaram tendências etnocêntricas e imperialistas de certos tipos de feminismos ocidentais. A categoria gênero foi acusada de encobrir e subordinar os “outros”: negras, lésbicas, povos colonizados, colocando a essência única de ‘mulher’ acima dos limites históricos, políticos, culturais e de classe que diferenciam e contrapõem estes grupos (BRAH, 2006; HARAWAY, 2004, HARDING, 1993). Ainda sim, justifica-se e defende-se a utilização do conceito, reconhecendo os feminismos como produto de seu tempo, e que têm como cerne e principal propulsor o paradoxo entre a reivindicação da igualdade e da diferença (SCOTT, 2002).

1.2. ESTRATÉGIAS E TÉCNICAS DE INVESTIGAÇÃO

Segundo Souza-Lobo (2011), as reflexões das teorias feministas que analisaram as relações de trabalho em muito contribuíram e ainda contribuem para o rompimento de barreiras metodológicas e teóricas, ao fazer emergir conceitos e técnicas que dessem conta das relações de gênero. Neste sentido, o primeiro esforço das teóricas feministas foi visibilizar a divisão sexual do trabalho utilizando as categorias de conhecimento tradicionais. Constituir uma análise de mundo feminista é mais do que a extensão e reinterpretação de teorias já existentes, e que se fundaram dentro de uma visão masculinizada, etnocêntrica e elitista. O que não impede a utilização de conceitos tradicionalmente consagrados, no esforço metodológico de compreensão do mundo, porém aceitando a "instabilidade das categorias analíticas" (HARDING, 1993, p. 11) para os objetivos de transformação a que se propõem os feminismos.

O desafio proposto por Souza-Lobo (2011) é adotar uma metodologia capaz de aliar relações sociais e de produção, não considerando o universal como masculino em contraposição ao feminino específico, e não incorrer no que a autora chamou de

“armadilha da dicotomia entre relações gerais e específicas” (p. 151), comum nos estudos sobre o trabalho das mulheres. Isso quer dizer tentar desvendar demandas invisibilizadas, sem cair no lugar comum de atribuí-las como especificidades imutáveis e inerentes, o que permite problematizar a divisão sexuada no âmbito da produção e reprodução, sem estereotipar a segunda como reduto inegociável das mulheres.

Segundo a autora, a dificuldade em correlacionar as questões de gênero, classes e raça tem sua raiz na ilusória separação entre relações sociais e produtivas, como se as segundas tivessem que ser "neutras" às desigualdades vividas no cotidiano, a fim de fortalecer um conceito unívoco: o de classe trabalhadora. Assim, por mais que o trabalho das mulheres seja historicamente objeto de estudos, acaba por surgir tal qual um apêndice ou complemento do conjunto das análises universais feitas sobre a economia, tornando a divisão sexual do trabalho invisível na análise do todo. Para auxiliar neste desafio, Kergoat (2010) propõe os conceitos de consubstancialidade e coextensividade. O primeiro explica como as relações sociais de gênero, classe e raça são necessariamente interconectadas, sem ordem de importância entre elas, o segundo, uma propriedade do anterior, que estas se reproduzem mutuamente, “é o entrecruzamento dinâmico e complexo do conjunto de relações sociais, cada uma imprimindo sua marca nas outras, ajustando-se às outras e construindo-se de maneira recíproca” (KERGOAT, 2010, p. 100):

Colocar o problema nos termos da consubstancialidade das relações sociais permite uma outra abordagem: de acordo com uma configuração dada de relações sociais, o gênero (ou a classe, a raça) será — ou não será — unificador. Mas ele não é em si fonte de antagonismo ou solidariedade. Nenhuma relação social é primordial ou tem prioridade sobre outra. Ou seja, não há contradições principais e contradições secundárias (KERGOAT, 2010, p.99).

Não basta ser mulher para se identificar com a condição de inferioridade das mulheres, nem é necessário sê-lo para que as demandas tenham legitimidade, mas este tem sido um dos requisitos históricos para assumir protagonismo nas reivindicações feministas, indissociáveis da luta de classes, e não mais ou menos importantes do que ela. O mesmo vale para a classe operária: não apenas trabalhadoras/es devem lutar na superação de sua exploração, e nem todas/os lutarão, mas precisam ser reconhecidas/os e reconhecer-se coletivamente como protagonistas. E as mulheres operárias carregam “a dualidade de sua condição feminina e proletária — a opressão e a exploração”

(QUIRINO, 2015, p. 243), mas não necessariamente e nem sempre irão se reconhecer como tal.

No âmbito desta pesquisa, uma das alternativas viáveis a fim de romper tais barreiras teórico-metodológicas, foi dar voz às demandas das trabalhadoras, permitindo que elas próprias fossem sujeito e pudessem "demonstrar suas opiniões sobre as circunstâncias históricas específicas que as reprimem" (SOUZA-LOBO, 2011, p. 143). Foi a tentativa nesta tese, que também recorreu à análise de vozes de homens trabalhadores, por dois motivos: 1) porque são maioria no espaço estudado; 2) para possibilitar a análise comparativa e relacional intrínseca aos conceitos de relações de gênero e divisão sexual do trabalho.

A presente pesquisa pretendeu então reunir elementos para a compreensão dos processos de feminização de profissões masculinizadas, precarização do trabalho das mulheres e invisibilização de suas demandas. O espaço empírico escolhido foi a Mineração, universo bastante representativo da exploração do labor humano e pouco investigado sob este aspecto. As análises atualmente existentes sobre o setor versam majoritariamente no âmbito de suas transformações técnicas, e não das relações humanas, e principalmente as de classe e gênero (CAROLA, 2002; CASTILHOS, LIMA e CASTRO, 2006; QUIRINO, 2011; 2010; 2008; MINAYO, 2004).

Tal intencionalidade levou a decisões em relação às estratégias, técnicas e instrumentos de coleta e análise das informações utilizadas para confirmação ou refutação das hipóteses. Por tratar-se a Mineração de um setor com características bastante particulares e que exige uma descrição densa e aprofundada, foi utilizada a estratégia de estudo de caso etnográfico com múltiplas unidades de análise. Segundo André (2008), o estudo de caso etnográfico é aquele que objetiva revelar os significados atribuídos pelos sujeitos às situações. Outro fator determinante para a escolha da estratégia foi que esta tese, orientada pela perspectiva das pesquisas feministas, além de apresentar análises teóricas para fenômenos abstraídos da realidade concreta, objetiva futuramente subsidiar proposições de melhoria nas condições de vida e trabalho das pessoas. E o estudo de casos, ao contrário de outras modalidades, se aplica tanto à ciência quanto à transformação política, econômica e social, permitindo rejeitar a neutralidade científica desde a fase de coleta dos dados (YIN, 2005). Como técnicas de investigação foram realizadas observação, análise documental e entrevistas analisadas qualitativamente (ANDRÉ, 2008; YIN, 2005; LAVILLE e DIONNE, 1999).

As unidades de análise do estudo de casos múltiplos foram duas empresas privadas e uma empresa pública do setor mineral. Em relação às primeiras, tratam-se de minas de extração de níquel e ouro. Este recorte foi feito a partir de características representativas da Mineração no Brasil e no mundo, a fim de refletir este ambiente em diversas variáveis. Foram considerados nas empresas privadas: método de lavra (subterrâneo ou céu aberto), etapas de produção (pesquisa, extração e beneficiamento), tempo de maturação (mina recente ou antiga), abrangência de atuação (médio a grande porte) e representatividade econômica dos minérios (níquel e ouro). Como critério de desempate foi considerado ainda a facilidade de acesso (proximidade e receptividade da empresa à pesquisa) (Tabela 1).

Tabela 1 – Parâmetros de escolha das empresas privadas

Critério	Características	Relevância
Método de lavra	Céu Aberto Subterrâneo	Permite verificar condições de trabalho, saúde e segurança às quais trabalhadores/as estão expostos
Etapas do processo produtivo	Exploração ou Pesquisa Extração ou Lavra Beneficiamento	Importante especialmente para a compreensão do Setor Mineral em sua totalidade, e a fim de diferenciar atividades mais ou menos passíveis de feminização
Tempo de maturação	Mina de extração recente Mina de extração antiga	Esta variável tem impactos diretos na relação com a comunidade local e políticas de responsabilidade social adotadas pelas empresas
Abrangência	Médio a grande porte	Relevância econômica
Minérios extraídos	Níquel Ouro	

Fonte: Elaborada pela autora.

Assim, tendo como base territorial a região Centro-Oeste, optou-se por empreendimentos representativos do universo da Mineração no que se refere especialmente às relações laborais e com a comunidade local. O perfil constituiu-se de renomadas empresas multinacionais de médio a grande porte, com particularidades em relação a métodos de lavra e materiais extraídos, que resultam em ambientes de trabalho diversos, especialmente quando comparadas mina subterrânea e céu aberto.

Diferentemente das minas menores, ou daquelas de extração de insumos para construção civil e de outros bens minerais não metálicos, as organizações privadas selecionadas representavam de modo significativo o ambiente da Mineração no que se refere aos impactos sociais, econômicos e ambientais, sendo estes positivos e/ou negativos. Já a empresa pública selecionada atua no levantamento, gestão e avaliação de informações sobre os recursos minerais nacionais. Apesar de não ser uma mina propriamente dita, foi inserida no estudo pela importância do setor público como empregador de mulheres nesta e outras áreas.

Os contatos iniciais com as organizações e pessoas foram obtidos a partir de informantes-chave, representantes da Secretaria de Geologia e Mineração – SGM do Ministério de Minas e Energia – MME. Destaca-se aqui a dificuldade em obter autorizações formais e acesso às empresas privadas, bastante herméticas, e que possuem políticas rigorosas de sigilo. Foram necessárias insistentes aproximações e reavaliações quanto às estratégias do estudo diante deste obstáculo, fator que teve significativo impacto na escolha das instituições. As seguidas “reestruturações”, que implicaram em fusão de áreas e demissão de pessoas durante o período da pesquisa, também ocasionaram atrasos em obter informações importantes e mudanças de rumos.

Será detalhado adiante o processo de desenvolvimento da estratégia e técnicas. A observação deu-se ao longo de todo trabalho de campo, mas mais particularmente no período de outubro de 2014 a fevereiro de 2015, quando foram realizadas 04 (quatro) visitas exploratórias às minas privadas, duas em cada. Neste momento da pesquisa, as informações foram colhidas por meio de diário de campo e conversas guiadas por um roteiro em formato de questionário uniformizado (Apêndice B) com trabalhadores/as das áreas de recursos humanos, treinamento e segurança do trabalho. Esta etapa pode ser mais bem visualizada na Tabela 2. As anotações feitas foram compiladas e enviadas às/aos respondentes.

Tabela 2 – Caracterização por empresa e detalhamento do processo de observação

Empresa 1	Empresa privada Caracterização: mina a céu aberto de extração de níquel Visitas exploratórias: 8 e 9.10.2014/05.02.2015. Contemplaram apresentação institucional, conversas embasadas por questionário elaborado pela autora com profissionais administrativos e visita a toda extensão da mina. Entrevistas: realizadas fora da organização
Empresa 2	Empresa privada Caracterização: mina subterrânea de extração de ouro Visitas exploratórias: 10.10.2014/04.02.2015. Contemplaram apresentação institucional, conversas embasadas por questionário elaborado pela autora com profissionais administrativos e visita ao ambiente subterrâneo da mina. Entrevistas: realizadas fora da organização
Empresa 3	Empresa pública Caracterização: Escritórios, com realização de mapeamentos geológicos em campo Visitas exploratórias: a observação nesta empresa foi um processo participante realizado desde as pesquisas de mestrado, devido ao estreito relacionamento entre organizações participantes do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Entrevistas: dentro da organização

Fonte: Elaborada pela autora.

As entrevistas parcialmente estruturadas, ou seja, aquelas “cujos temas são particularizados e as questões (abertas) preparadas antecipadamente. Mas com plena liberdade quanto à retirada eventual de algumas perguntas, a ordem em que essas perguntas estão colocadas e ao acréscimo de perguntas improvisadas” (LAVILLE E DIONNE, 1999, p. 188), foram gravadas e realizadas no período de janeiro a junho de 2015. A posterior interpretação e análise qualitativa dos conteúdos tiveram o objetivo de captar subversões ou repetições discursivas frente ao fenômeno de feminização.

Foram entrevistadas 27 pessoas distribuídas entre as empresas, a partir de listagens genéricas fornecidas pelos departamentos de Recursos Humanos – RH das próprias organizações. A escolha dentre as pessoas constantes nas listas obedeceu aos critérios de sexo (mulheres e homens) e processo de trabalho (“finalístico”). Como eram poucas, identificaram-se primeiramente mulheres em funções “finalísticas” em cada empresa, e depois, homens que exerciam essas mesmas atividades, a fim de estabelecer um parâmetro comparativo no momento de análise dos dados. Em alguns casos, por

exemplo, na função de *Blaster*, a entrevista foi realizada apenas com trabalhadores do sexo masculino, pois não existiam mulheres, e pela importância histórica e produtiva de determinados processos da Mineração, e que são ainda mais blindados à feminização. As pessoas escolhidas foram então contatadas para apresentação da autora e da pesquisa. A partir daí a participação foi voluntária, de acordo com a disponibilidade e interesse dos sujeitos.

O perfil das pessoas entrevistadas foi heterogêneo. Das 27 entrevistas, 15 foram realizadas com trabalhadoras e 12 com trabalhadores (Tabela 3) atuantes em diversas etapas da Mineração: 8 na pesquisa, 13 na lavra, 3 no beneficiamento e 3 em outras (manutenção, planejamento e RH). A idade variou de 23 a 47 anos, e o tempo de atividade no setor de 1 a 21 anos. Quanto às funções, 13 eram de nível superior, 4 técnico e 10 operacional. Dentre o pessoal de níveis superior e técnico, 7 exerciam no momento da entrevista algum posto de comando formal ou informal (chefe de área, coordenador/a ou supervisor/a).

Em relação à escolaridade, 1 entrevistado tinha ensino fundamental (incompleto), 6 ensino médio (menor grau de escolarização exigido atualmente para o quadro finalístico efetivo das empresas estudadas), 4 ensino técnico, 10 graduação, 1 pós-graduação, 2 mestrado, 2 doutorado e 1 não informado. Mestres/as e doutores/as atuavam na **Empresa 3**, devido sua característica de estudos e pesquisas. Sobre a localidade de origem, as/os participantes das empresas privadas que exerciam funções de nível superior ou técnico tendiam a vir de centros urbanos maiores, enquanto as atividades operacionais eram exercidas por trabalhadoras/es dos próprios municípios ou regiões próximas.

O perfil era, portanto, jovem, o que se dá no setor privado pelas aposentadorias precoces. Os trabalhadores do sexo masculino apresentavam maior tempo de atividade: enquanto 53% das mulheres participantes tinham até cinco anos de atuação na Mineração, 67% deles tinham seis anos ou mais. As mulheres entrevistadas eram mais escolarizadas. Das quinze, onze tinham nível técnico, superior ou pós-graduação, enquanto apenas cinco dos doze entrevistados encontrava-se em algum destes níveis de escolaridade. Esta informação, apesar de estar em consonância com dados mais gerais sobre a maior escolarização formal das mulheres, no caso das empresas estudadas, corrobora que a feminização na Mineração acontece geralmente nas profissões que exigem formação superior ou técnica (11 entrevistadas ou 73% eram de funções deste tipo contra 6 entrevistados ou 50%).

Outro dado relevante sobre a feminização dos universos analisados e da Mineração em geral, é a etapa de atividade na qual se concentram homens e mulheres. A maior concentração foi na fase de extração mineral, por ser a de interesse principal da tese. Mesmo assim, os dados revelaram “coincidências” interessantes: 67% dos homens entrevistados estavam nesta etapa, contra 41% das trabalhadoras, o que mostra a dificuldade em achar mulheres atuantes na lavra. Já no beneficiamento, as duas entrevistadas que atuavam nesta fase industrial exerciam atividades de laboratório.

As funções finalísticas escolhidas para as entrevistas eram bastante significativas do universo de operação das organizações: correspondiam a 44% das chamadas atividades fim na **Empresa 2** e 77% na **Empresa 3**. Também ficou bastante evidente a escassez ou ausência absoluta e proporcional de mulheres nestes processos, especialmente nos de nível operacional, o que pode ser observado na Tabela 4. Por exemplo, apenas 3 mulheres eram Operadoras de Máquinas na **Empresa 2**, em um universo de 288 trabalhadores/as. As/os participantes receberam pseudônimos de minérios (Tabela 5).

Tabela 3 – Quantitativo de entrevistadas/os e breve descrição dos processos

Sexo	Mulheres	Homens	Atividades
	15	12	
Processo de Trabalho			
Auxiliar de Produção	1	1	Auxílio geral, em especial na preparação e coleta de amostras de minérios
Blaster	-	1	Detonação com explosivos
Engenheiro(a)	2	1	Atuação em várias áreas e etapas, a depender da especialidade. Em especial no beneficiamento dos minérios e manutenção de equipamentos
Geofísico(a)	1	-	Pesquisa mineral
Geólogo(a)	5	4	Exploração, pesquisa e/ou mapeamento geológico
Instrutor(a) de Treinamento ⁶	-	1	Treinamento de operadoras/es
Operador(a) de Máquinas e Equipamentos	2	3	Transporte, carregamento ou perfuração de minérios. Patrolamento e conservação das pistas
Programador(a)	1	-	Programação da manutenção das máquinas
Técnico(a) de Laboratório	1	-	Controle de qualidade
Técnico(a) em Mineração	2	1	Acompanhamento da infraestrutura da mina e de operadoras/es e auxiliares, para garantia da produtividade, qualidade e segurança
Distribuição entre as empresas			
Empresa 1	5	3	-
Empresa 2	6	6	
Empresa 3	4	3	

Fonte: Elaborada pela autora, a partir de informações fornecidas pelas empresas e entrevistas.

⁶ Apesar de não exercer mais a atividade finalística, considerou-se importante realizar entrevista com este instrutor de treinamento, por três motivos: i) antiguidade na empresa, com atuação anterior como operador de máquinas; ii) exercia função de direção sindical; iii) foi responsável por treinar as primeiras mulheres operadoras contratadas em uma das empresas.

Tabela 4 – Representação das funções finalísticas escolhidas para entrevistas por sexo (Nº/ %)⁷

	Empresa 2			Empresa 3		
	M	H	Total	M	H	Total
Auxiliares de Produção	0	59/ 100%	59/ 6%	0	7/ 100%	7/ 1%
Blaster	0	41/ 100%	41/ 4%	0	0	0
Engenheiros/as	1/ 11%	8/ 89%	9/ 1%	38/ 27%	103/ 73%	141/ 14%
Geólogos/as	1/ 10%	9/ 90%	10/ 1%	164/ 29%	394/ 71%	558/ 57%
Geofísicos/as	0	0	0	8/ 17%	40/ 83%	48/ 5%
Instrutores/as de Treinamento	0	3/ 100%	3/ 0,3%	-	-	-
Operadores/as de Máquinas e Equipamentos	3/ 1%	285/ 99%	288/ 31%	0	0	0
Programadores/as	3/ 100%	0	3/ 0,3%	0	0	0
Técnicos/as de Laboratório	3/ 75%	1/ 25%	4/ 0,4%	-	-	-
Técnicos/as em Mineração	0	0	0	-	-	-
Total Funções Finalísticas	16/ 2%	906/ 98%	922/ 100%	259/ 26%	723/ 74%	982/ 100%

Fonte: elaborada pela autora, a partir das informações fornecidas pelas empresas.

*A Empresa 1 não forneceu os dados.

Tabela 5 – Pseudônimos das pessoas entrevistadas

Mulheres	Função	Homens	Função
Ágata	Operadora de Equipamentos	Berílio	Geólogo
Ametista	Operadora de Equipamentos	Feldspato	Geólogo
Blenda	Geofísica	Gálio	Geólogo
Esmeralda	Auxiliar de Produção	Granito	Auxiliar de Produção
Granada	Geóloga	Ítrio	Geólogo
Jade	Engenheira	Magnésio	Operador de Equipamentos
Lazurita	Técnica em Mineração	Nióbio	Técnico em Mineração
Mica	Engenheira	Paládio	Instrutor de Treinamentos
Monazita	Geóloga	Potássio	Operador de Equipamentos
Opala	Técnica em Mineração	Quartzo	<i>Blaster</i>
Platina	Geóloga	Urânio	Engenheiro
Safira	Técnica de Laboratório	Xisto	Operador de Máquinas
Turquesa	Geóloga		
Uvita	Programadora		
Zircônia	Geóloga		

Fonte: elaborada pela autora, a partir das informações fornecidas pelas empresas.

⁷ A ausência de alguns dados na Tabela 4 reflete as dificuldades na obtenção de informações. Decidimos inseri-la na tese, mesmo incompleta, devido à sua importância para a compreensão da escassez de mulheres nas empresas estudadas, em especial nos postos operacionais, e inclusive na empresa pública, na qual a feminização é relativamente maior. Foi importante mantê-la também a fim de demonstrar a representatividade dos processos de trabalho das pessoas entrevistadas perante o universo empresarial.

Os parâmetros de escolha das empresas e sujeitos tiveram as seguintes intencionalidades:

- I. Analisar diferenças ou similaridades nas políticas e demandas de acesso, condições de trabalho e ascensão de mulheres no setor público e privado da Mineração.
- II. Garantir visibilidade à voz das trabalhadoras e captar também a percepção dos homens trabalhadores, a fim de compreender as relações de gênero estabelecidas no processo de feminização deste espaço.
- III. Verificar a atuação em processos/ atividades relacionados às fases de exploração (pesquisa), extração (lavra) e produção (beneficiamento) mineral.
- IV. Observar variáveis existentes na separação entre profissionais com nível superior ou técnico (“intelectual”) e operacional (“físico”).

Todos estes aspectos visaram traçar um perfil das relações e do ambiente laboral, especialmente dos fatores capazes de "expulsar" ou "atrair" as mulheres, identificando como a divisão sexual do trabalho se reproduz, além de tentar captar nuances de classe social e raça que pudessem estar envolvidas. Por exemplo, a distinção entre os setores público e privado traz a possibilidade de verificar se o primeiro, geralmente "preferido" pelas mulheres, inclui realmente condições mais estáveis e favoráveis de trabalho, em detrimento do segundo.

Em relação à ética em pesquisa, conforme acordado com as organizações e pessoas participantes, os nomes das empresas e localização das minas foram mantidos em sigilo. Além da garantia de anonimato, dos ofícios de apresentação aos locais observados e aceites institucionais, os sujeitos assinaram e receberam Termos de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, contendo tema geral do estudo, bem como informações sobre sua participação voluntária e sem remuneração. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas – CEP/IH da UnB (Anexo 1).

Cuidados éticos adicionais tiveram que ser tomados, diante do desconforto e receio quanto à vinculação institucional da pesquisa manifestada por alguns participantes. Os sujeitos foram esclarecidos no momento da leitura do TCLE (realizada conjuntamente com a pesquisadora antes da entrevista) quanto à total desvinculação do estudo em relação às organizações empregadoras. Além disso, as entrevistas foram realizadas fora das instalações de trabalho (residência, sindicato ou outros locais de preferência das

próprias pessoas). Exceto na empresa pública, onde não existiram obstáculos para tal realização, mas ainda sim a escolha foi das/os entrevistadas/os, segundo sua conveniência. Para garantia do anonimato, as/os participantes não foram correlacionadas/os às instituições que pertenciam e houve a supressão de pseudônimos e funções em alguns depoimentos facilmente identificáveis ao longo da tese. Dados e tabelas com informações mais específicas sobre o perfil empresarial, profissional ou pessoal também tiveram que ser omitidos, tais como os municípios de localização das empresas e detalhamentos sobre as atividades exercidas pelas/os entrevistadas/os, evitando a identificação por restrição ou eliminação, especialmente das trabalhadoras. Estes riscos éticos foram relatados ao CEP/IH da UnB.

É também importante destacar que todas as informações sobre o perfil profissional e empresarial (sexo, cargos/funções, escolaridade, idade...) e listas de potenciais entrevistadas/os, formalmente fornecidas pelos setores de RH das empresas, foram manipuladas exclusivamente pela pesquisadora. Houve diferenças significativas entre as organizações em relação a este fornecimento. As organizações não repassaram listas completas ou padronizadas do corpo funcional, que permitiriam fazer cruzamentos estatísticos mais detalhados e comparativos.

Quanto à fase de análise dos dados, segundo Laville e Dionne (1999, p. 156):

Se o estudo de caso incide sempre sobre um caso particular, examinado em profundidade, toda forma de generalização não é por isso excluída. Com efeito, um pesquisador seleciona um caso, na medida em que este lhe pareça típico, representativo de outros casos análogos. As conclusões gerais que ele tirará deverão, contudo, ser marcadas pela prudência...

Diante de tal limitação, a pesquisa orientou-se por Yin (2005), que considera que os estudos de caso admitem generalizações analíticas baseadas em proposições teóricas, e nunca estatísticas. Os materiais coletados: transcrições das entrevistas⁸, respostas aos questionários, diário de campo e outras anotações, foram organizados e interpretados a partir de categorizações relacionadas ao arcabouço teórico, a fim de transformar impressões particulares em achados que representassem a realidade. Foi realizada análise qualitativa dos conteúdos (LAVILLE e DIONNE, 1999), a partir das categorias e subcategorias presentes na Tabela 6, que serviram como marcadores para reconstrução dos significados presentes nas palavras, percepções e sensações – dos sujeitos ou da pesquisadora.

⁸ Agradeço a Uila Gabriela Cardoso pelo primoroso trabalho de transcrição das entrevistas.

Tabela 6 – Categorias e subcategorias da análise qualitativa

Divisão Sexual do Trabalho

- Feminização da Mineração
 - Precarização e exploração do trabalho
 - Violências, discriminações e assédios
- Masculinidades na Mineração

Política Social

- Invisibilidade das mulheres
- Políticas empresariais obrigatórias ou voluntárias
- Responsabilidades familiares

Fonte: Elaborada pela autora.

O arcabouço teórico central amparou-se especialmente nas análises de Souza-Lobo (2011), escritas entre 1982 e 1991, e ainda muito atuais. Também foram primordiais os resultados da tese da Doutora Raquel Quirino (2014; 2011), que analisou a divisão sexual do trabalho em uma mineradora de ferro de grande porte em Minas Gerais. A mencionada pesquisa proporcionou um referencial teórico-metodológico comparativo e possibilidades de avanço nas pesquisas sobre relações de gênero na Mineração.

Os estudos destas autoras, e de outras que seguem linhas de pensamento afins, referenciadas ao longo da presente tese, orientaram a percepção de que a inserção de mulheres no mercado de trabalho e em espaços tradicionalmente masculinos, considerada um requisito de autonomia no sistema capitalista, não eliminou a divisão sexual do trabalho. Também permitiram refletir nos capítulos seguintes sobre quais espaços laborais e qual projeto de sociedade queremos. Em relação à estrutura da pesquisa, os dados empíricos, como trechos de falas e anotações do diário de campo, não estão reunidos em um único capítulo, mas se encontram em todo o texto, a fim de dar concretude ao referencial teórico.

CAPÍTULO 2

O MAPA DA MINA: O UNIVERSO DA MINERAÇÃO

Para iniciar a compreensão do fenômeno de feminização da Mineração e suas implicações neste espaço, é necessário antes entender o universo e as relações humanas que o compõem. Tal tarefa foi realizada a partir de pesquisas anteriores e das observações e percepções nas empresas estudadas em vários aspectos: o da pesquisadora-observadora; o de profissionais administrativos; o de documentos públicos e dados disponibilizados pelas próprias organizações; e o das mulheres e homens trabalhadores entrevistados. Este comparativo, entre informações atuais e regates históricos sobre o setor, foi importante para verificar continuidades e avanços concretos e simbólicos que ainda hoje levam à associação entre Mineração, masculinidade e exploração do trabalho, especialmente no sistema capitalista brasileiro, esforço realizado nos próximos tópicos.

2.1. CAPITALISMO E MINERAÇÃO NO BRASIL

Em primeiro lugar, é importante definir o que se chama nesta tese de Mineração. É um setor econômico, que engloba as atividades de pesquisa (exploração), extração (lavra) e produção (beneficiamento) de minérios (ouro, níquel, ferro...), fonte de recursos naturais não renováveis, amplamente utilizados pelas indústrias de transformação, como metalúrgica, siderúrgica, química, informática e construção civil (MME, 2011). A atividade mineradora é indispensável para a sustentação das condições modernas de vida e desenvolvimento das sociedades capitalistas:

...todas as pessoas se beneficiam do uso dos minerais e metais e dos produtos deles derivados de uma quantidade infinita de formas. Quer seja no uso de produtos minerais diretamente, como suplementos nutricionais e dietéticos, até nos produtos duráveis como ferramentas, tijolos, ladrilhos, aeroplanos, carros, estrutura metálica das construções, entre outros, e de produtos não minerais, obtidos mediante a utilização indireta de minerais (como a produção de alimentos que requerem o uso de tratores, arados e outros equipamentos fabricados de metal). Hoje em dia a sociedade depende enormemente de materiais relacionados com os minerais para geração e transmissão de energia, movimentação, transporte, informação, comunicação, abastecimento de alimentos, atenção à saúde, e inúmeros outros serviços (QUIRINO, 2011, p. 169).

O processo da Mineração ocorre em três diferentes fases: a exploratória ou de pesquisa, que envolve a descoberta e dimensionamento das potencialidades de determinada localidade, e exige deslocamento constante de profissionais (geólogos/as, sondadores/as, ajudantes de campo, topógrafos/as, desmatadores/as, etc.). E as fases extrativa e produtiva propriamente ditas, com as minas instaladas, geralmente em regiões remotas ou próximas a pequenos e médios centros urbanos. A presente tese aborda de forma geral todas as fases da Mineração, mas estará mais centrada em sua etapa de extração mineral, também denominada lavra. As unidades empresariais estudadas, com exceção da **Empresa 3** (pública e com características mais voltadas à fase exploratória), são minas instaladas e em funcionamento.

Visto brevemente o conceito de Mineração utilizado e as etapas envolvidas, é importante correlacionar esta atividade ao processo histórico de acumulação capitalista no Brasil. Grossi (1981) analisou a formação da sociedade de classes brasileira, a partir da prática social e política operária, por meio de um caso específico – a inserção do capital inglês na Mina de Morro Velho na cidade de Nova Lima – Minas Gerais. Apesar de tratar-se de estudo de caso, é interessante o nível de detalhamento descritivo e acuidade histórica da autora sobre o funcionamento de uma mina subterrânea no Brasil entre os séculos XIX e XX e seus impactos na luta de classes.

A exploração do ouro na região pela empresa inglesa *Saint John d'El Rey Mining Company* (de 1834 a 1960), foi um símbolo da entrada do Brasil no capitalismo imperialista no início do século XIX, que esteve centrada por parte do capital estrangeiro não em setores produtivos de transformação, mas sim no extrativismo. A partir do Século XX, a etapa imperialista principia mundialmente a dar lugar a uma monopolista, e assim as instalações das minas começam a ser “pensadas em termos de organização e eficácia do trabalho, bem como racionalidade da produção” (GROSSI, 1981, p. 40). Em 1960, a venda da maior mina de ouro do Brasil à época, a Mina de Morro Velho, simbolizou mais uma vez uma nova fase capitalista, desta vez a retirada do capital inglês e entrada do domínio norte-americano no país, que teve impacto tanto nas técnicas quanto nas relações de trabalho (GROSSI, 1981).

No ambiente a céu aberto, mais recentemente Minayo (2004) analisou a organização do trabalho e as consequências da privatização e da reestruturação produtiva no operariado da Companhia Vale do Rio Doce – CVRD, a “maior empresa de mineração a céu aberto do mundo” (MINAYO, 2004, p. 20), e Quirino (2014; 2011) estudou a divisão sexual do trabalho em uma grande mineradora de extração de minério de ferro.

Tais pesquisas, sendo de “um localismo que pode ser universalizado e um universalismo que se localiza” (MINAYO, 2004, p. 9) contribuíram comparativamente – considerando as limitações – para verificar as transformações ocorridas no universo da Mineração e suas conexões com o desenvolvimento capitalista e conflitos nas relações de classe e gênero no país.

Uma constante que pôde ser observada ao analisar as empresas estudadas nesta tese e os escritos das autoras supracitadas foi a influência e controle exercidos ainda hoje pelos empreendimentos mineiros nas regiões e municípios onde estão instalados, para os quais representam em parte desenvolvimento econômico e bons empregos. A instalação de um empreendimento mineiro depende da presença em quantidades e concentrações economicamente viáveis de minérios interessantes ao mercado em determinado tempo e lugar, o que muitas vezes ocorre em regiões remotas:

Dada a rigidez locacional que a caracteriza, pois não se pode mudar o lugar que a natureza escolheu para as jazidas, seu impacto econômico cresce na medida em que se identificam minas em regiões de baixa densidade demográfica, com atividades produtivas pouco diversificadas (QUIRINO, 2011, p. 168).

No Brasil, existem vários casos de municípios que se expandiram e desenvolveram a partir da presença de mineradoras. Entretanto, esta é uma relação comumente conflituosa e algumas vezes desastrosa. O crescimento acelerado e desordenado traz consigo muitos impactos: o aumento significativo da população desde a pesquisa e obras na área, prolifera a prostituição, a criminalidade, os danos patrimoniais e ambientais, além de inflacionar produtos e serviços. O comércio e a arrecadação de impostos se expandem, no entanto, por se caracterizar a Mineração como uma atividade temporária, observa-se grande dependência das cidades à existência do empreendimento. Ao esgotamento dos recursos naturais e da potencialidade de lucratividade na região, a desativação da mina deixa um rastro de desempregos diretos e indiretos, além de muitos outros danos econômicos, ambientais e sociais (ENRÍQUEZ, 2008). Na década de 1970, Grossi (1981, p. 35) destacava a importância da Mina de Morro Velho para o município de Nova Lima em Minas Gerais:

Mesmo na década de 1970, seus mais de 40 mil habitantes, de forma direta ou indireta, dependiam da extração do metal. Uma pesquisa realizada pela única indústria extrativa de ouro da cidade demonstrou que cada um dos seus 4 mil operários chefia uma família de, em média, 6 pessoas. Só aí já estariam 24 mil habitantes, sem se falar nos dependentes indiretos, tais como comerciantes e pequenas indústrias...

Assim como Enríquez (2008) e Minayo (2004) ressaltaram a dependência do município de Itabira, também em Minas Gerais, no qual mais de 90% da economia direta ou indiretamente girava em torno da CVRD. Os municípios do Centro-Oeste no qual estão instalados os empreendimentos das **Empresas 1 e 2** mostram pouca alteração nesta tendência ao longo do tempo. A **Empresa 1** está localizada em um município com população estimada pelo IBGE (2016) de cerca de 10.000 habitantes e 3.120 pessoas ocupadas. A empresa empregava formalmente, no momento do trabalho de campo, 920 trabalhadores/as, número correspondente a quase 30% da ocupação local. No caso da **Empresa 2**, instalada há 26 anos e com previsão de término das atividades em 2026, calcula-se que 65% dos empregos formais do município estejam na mineradora e suas terceirizadas (ENRÍQUEZ, 2008).

Nos municípios onde estão instaladas as **Empresas 1 e 2** observou-se também durante o trabalho de campo um padrão, pois as cidades, em diferentes momentos, vivenciaram imediatamente um “*boom*” populacional, para o qual não tinham estrutura e tiveram que se adequar com serviços e produtos. Após alguns anos de funcionamento da mina esta situação tende a se estabilizar, com picos nos períodos de ampliação da capacidade de extração e beneficiamento do minério, que afetam diretamente a dinâmica e a vida da população, negativa ou positivamente, geralmente de forma contraditória. O relato de uma atendente de padaria em um dos municípios traduz bem este sentimento ambíguo dos/as moradores/as:

Desde que iniciou a troca dos fornos na mina, a cidade ficou movimentada, cheia de homem feio e mal encarado. Mas isso movimentou o comércio, que antes estava parado (informação verbal)⁹.

Adicionalmente, em conversas com profissionais administrativos, estes avaliaram que, após alguns anos de funcionamento, existem impactos positivos e negativos da presença das minas nos municípios. Positivamente destacaram o desenvolvimento econômico, social e comunitário (construção de escolas, qualificação da população, promoção de eventos culturais), melhorias na infraestrutura da cidade, geração de empregos diretos e indiretos no comércio e outras empresas prestadoras de serviço. Já os negativos mais citados foram a alteração da cultura local; a falta de preparo para o crescimento populacional; o aumento de preços dos aluguéis, serviços e produtos; o desequilíbrio ambiental e a poluição visual.

⁹ Fornecida durante visita ao município em outubro de 2014.

Neste contexto, o grande compromisso social das mineradoras em pequenos municípios deveria ser o desenvolvimento sustentável, de forma a não criar dependência apenas à atividade de Mineração, diante da previsibilidade de escassez e término dos recursos minerais em tempo determinado pelo projeto (ENRÍQUEZ, 2008). Entretanto, a administração pública local e demais setores existentes mostravam-se, no caso das **Empresas 1 e 2**, altamente subordinadas ao empreendimento:

Isso são compromissos com o governo, a empresa assume o compromisso para deixar a cidade de forma que ela continue rendendo, eu diria que o impacto não tem como não ser sofrido, isso aí são coisas reais, porque eu diria que 70% da cidade gira em torno da empresa, então se sai isso, logicamente a sociedade vai sentir e muito. Por mais que ela deixe faculdade, bancos, mas o banco só gera se tiver dinheiro, faculdade também, então se ela fechar o impacto vai surgir (Paládio, Instrutor de Treinamentos).

Na região nossa aqui é praticamente o objetivo de todo mundo, o objetivo do menino quando chega aos 21 anos, que tem idade para trabalhar quer entrar lá, a empresa é o que mobiliza tudo aqui. O elo com as pequenas empresas, então a mãe é ela. Eu tenho muitos colegas que já trabalharam em várias mineradoras, umas que fecharam, e é uma preocupação que ninguém tem. A pessoa vive o presente, ela não preocupa com o fechamento da mina, então se um dia chegar a acontecer aqui na cidade, o aluguel de 600 por mês cai para 100. Quando a mineradora fecha a cidade morre. A nossa cidade, por exemplo, tem muito meio de você ganhar a vida, fazer outras coisas, mas o povo aprendeu a ser dependente da empresa. Por exemplo, ninguém aqui faz uma festa sem bater na porta da empresa, eu acho que é um erro. O pessoal podia bater na porta de outras empresas, não ficar tão dependente, porque quando você fica muito dependente de uma coisa, no dia que essa coisa acaba você não anda sozinho, você aprendeu toda hora a estar na porta dela batendo, e nossa cidade tem esse defeito, e a empresa ajuda porque ela está criando um filho, e está dando de mamar a ele, no dia que desmamar, você pode ter certeza que muita gente não vai estar preparada para isso. Eu não estou preparado para isso, hoje se eu perder o meu vínculo na empresa, eu tenho que ir embora da cidade. Ninguém nessa cidade hoje, principalmente as outras empresas, não vingam em outro meio não. Toda empresa montada aqui se liga à mineradora. Então se a empresa ficar até 2021, a gente vai trabalhar até o último dia, porque uma empresa dessa não pode fechar do nada, mas um erro de um geólogo ou de alguma coisa ali pode fechar amanhã. Então é complicado, mas eu sei que preparado não está não (Quartzo, *Blaster*).

Portanto, é justificável que mesmo com os riscos que uma mina pode oferecer, considerável parte das populações afetadas defenda a instalação e continuidade das atividades de Mineração. Dentre os fatores que levam a esta “preferência”, destacam-se os empregos ofertados diretamente pelas grandes mineradoras, que são comumente as melhores oportunidades nas regiões onde estão instaladas. E que geralmente se contrapõem ao trabalho rural, por vezes mais pesado e sem nenhum tipo de garantias,

como também é o caso das duas empresas privadas pesquisadas, conforme falas de um Operador de Máquinas:

Eu penso em aposentar aqui, porque é uma empresa muito boa, sempre paga adiantado, nunca atrasado. Promete e cumpre. Tem uns benefícios muito bons, o salário não é ruim, a gente está ganhando quase o dobro de colegas que trabalham na outra empresa, e é salário de carteira, né? Nas empresas que eu trabalhei, chegou a entressafra e você ganha metade do que ganhava na safra e aqui não, o salário é aquilo ali e pronto (Xisto).

A gente já tem bastante coisa boa de benefício. Para quem era acostumado a trabalhar 5 dias e folgar 1, e lá a gente nem sabia de sindicato, não é falando mal da empresa, eu gosto muito de lá e eu aprendi muito lá, só que assim, comparando um sindicato com o outro, o sindicato da mineração é bem mais forte do que o setor de cana, é mais próximo (Xisto).

Em relação aos aspectos culturais dos municípios estudados, estes se caracterizavam por traços marcantes das pequenas e médias cidades interioranas brasileiras, de origem rural, nas quais estão ainda muito presentes práticas conservadoras, como a explicitação do machismo. A instalação de empreendimentos e mineradoras significava a convivência deste conservadorismo de costumes com a “modernização” econômica, causando rupturas e conflitos negativos ou positivos. O referido machismo, por exemplo, era explicitado nas reações dos moradores e trabalhadores homens à presença de jovens trabalhadoras “forasteiras”. Segundo relato de uma geóloga:

Você me fez lembrar um caso que me deixou bastante revoltada, eu trabalhava com sondagem em outra empresa aqui mesmo no município. E aí a gente dividia uma casa, a empresa era pequena, diferente desta multinacional, então a gente morava em hotel, depois a empresa alugou uma casa e dividiu para a gente morar, era eu de mulher, um técnico de mineração e o motorista, que já era um senhor de idade. Era proibido sair à noite com o carro da empresa, mas eu tinha o meu carro, a garagem estava lá, eu cheguei cedo e coloquei o meu carro na frente. Esse senhor chegou e colocou o carro da empresa atrás, aí lá pelas tantas, sei lá, onze horas da noite eu quis sair. Eu peguei a chave da camionete, eu acho que ele pensou que eu ia sair com a camionete, aí ele fez um escândalo, disse que eu não poderia sair com a camionete. Eu lá com 25 anos, e aquele senhor dando escândalo, por um momento eu pensei até que ele fosse meu pai. E aí eu falei, você não está entendendo, eu vou sair com o meu carro, vou tirar a camionete para pegar o meu carro que está lá na frente, aí começou a me xingar de vagabunda para baixo. Que eu estava saindo àquela hora, para onde que eu estava indo onze horas da noite, o motorista da empresa queria saber para onde eu estava indo, aí eu falei não, eu não tenho que te falar nada, não tenho que falar nem oi com você, eu não sou obrigada a falar. Depois desse episódio ele se alterou, gritou, ele só não partiu para agressão porque o técnico que estava lá na casa segurou. Aí eu tirei meu carro e não voltei para casa, fui dormir em hotel. No outro dia, meus chefes eram australianos, eu liguei para a Austrália, e falei com eles, contei o que tinha acontecido. Eu, além de ser a única geóloga do projeto, era recém-formada, e era a única que estava aqui na época, e eu era meio que a intérprete de todo

mundo porque só eu falava inglês e português. Aí meu chefe não quis que eu sáísse naquela hora, mas eu falei ‘não adianta, vou sair’. Ele insistiu, eu fui à delegacia e abri o processo de injúria. Era difamação e injúria porque ele me chamou de tudo né? E não deu em nada, resumindo. A empresa não quis me demitir, eu pedi demissão. O motorista era irmão do dono de um dos superficiários da área que a empresa trabalhava, e hoje a legislação, o fazendeiro superficiário tem que autorizar a mineração. Então esse rapaz que era o dono da fazenda era irmão do motorista, então não ia demitir o motorista e ficar sem o contrato da fazenda. Aí acabou que eu pedi demissão, seguiu em frente, o advogado da empresa pediu para eu tirar a queixa, eu não tirei, mas não deu em nada porque a gente marcou várias audiências e ele nunca apareceu. Aí está arquivado o processo¹⁰.

Outra continuidade que chama atenção, apesar dos avanços existentes, diz respeito às relações entre as grandes mineradoras e o poder público no Brasil. Nos séculos XIX e XX a *Saint John d’El Rey Mining Company*, por exemplo, obteve historicamente muitos privilégios concedidos pelos poderes constituídos que duraram até o fechamento da Mina de Morro Velho:

Em 1840, verificamos que a taxa de imposto da empresa foi de 20%, diminuindo progressivamente para 10% e em 1845 reduziu-se a 5% a.a. Dez anos após caiu para 1%, ocorrendo sua extinção completa em 1859, que permaneceu até o final do Império (1889) (GROSSI, 1981, p. 38).

...a Companhia concretizava seu objetivo de crescentes lucros, valendo-se também dos privilégios empresariais da Primeira República, dentre os quais a ausência de legislação trabalhista e encargos sociais, a não-legitimidade das associações operárias e o desconhecimento da questão social por parte do Estado Oligárquico (GROSSI, 1981, p. 41-42).

Todavia, nesse ano de 1954, obteve privilégios do governo brasileiro. Conseguiu que se prorrogasse por mais 10 anos sua isenção de impostos que expirara. Sob a alegação de que as folhas de pagamento de empregados excediam suas disponibilidades, conseguiu que o Ministério da Fazenda a socorresse financeiramente (GROSSI, 1981, p. 46).

Atualmente, apesar das mudanças nas formas de organização do Estado brasileiro e conquistas de direitos, alguns resquícios de práticas patrimonialistas perduram e ainda fazem parte da tendência de um discurso neoliberal de que o desenvolvimento econômico depende do aporte e incentivo às grandes empresas multinacionais. Exemplo disso é a chamada Lei Kandir (Lei Complementar 87 de 13 de setembro de 1996), que, além de outras providências, isenta a tributação de mercadorias e prestações de serviços voltados à exportação. A grande influência das maiores mineradoras atuantes no país no

¹⁰ Conforme explicitado no Capítulo 1, pseudônimos e/ou funções foram omitidos em algumas falas, a fim de reforçar a garantia do sigilo e anonimato.

financiamento de campanhas de parlamentares e partidos políticos (OLIVEIRA, C, 2014; 2013), também mostra a continuidade de nefastas imbricações entre poder público e privado no Brasil.

Em relação à inserção na sociedade capitalista, a Mineração em países em desenvolvimento da América Latina se coloca na atualidade no contexto do capitalismo extrativista, que se caracteriza por um modelo de exploração altamente adaptável às demandas do mercado globalizado por determinadas matérias primas minerais ou vegetais. Este processo não contempla a transformação ou nenhum valor agregado a estes bens, não promovendo o desenvolvimento econômico ou social das regiões exportadoras de origem, que, ao contrário, estão entre os locais menos desenvolvidos do mundo, apesar de sua riqueza natural (ORTIZ-T, 2011; MOYANO e VIVEROS, 2012), as chamadas “ricas regiões pobres” (ENRÍQUEZ, 2008, p. 26).

Além disso, o elevado investimento necessário para a pesquisa, extração e beneficiamento de minérios com retorno de longo prazo, especialmente em regiões remotas, leva à concentração do mercado em poucos e grandes conglomerados empresariais multinacionais (QUIRINO, 2011). A atividade mineradora, ao alterar radicalmente padrões de vida quando instalada em pequenos municípios, provoca ilusão de rápido enriquecimento, fenômeno que de fato ocorre comumente apenas a restritos grupos de poder que detêm seu controle, geralmente relacionados a “uma elite atrasada e parasitária que não consegue deslanchar políticas para diversificar a economia e deixá-la menos dependente do setor mineral” (ENRÍQUEZ, 2008, p. 1). Assim, paradoxalmente, a imagem da Mineração apresenta estreita relação com a acumulação de riquezas, ocupação de espaços de poder e detenção de tecnologias, além de demandar profissionais com alta capacidade técnica (QUIRINO, 2011), estes últimos sendo representados por homens, brancos e das altas classes sociais.

Segundo Jorge e Melo (*in* CASTILHOS, LIMA e CASTRO, 2006), a contribuição da Indústria Extrativa para o Produto Interno Bruto – PIB em 2000 foi de 2,6% e neste mesmo ano o setor ocupava 0,36% dos/as trabalhadores/as do Brasil. De acordo com as autoras, a atividade de extração mineral, além de promover baixa empregabilidade, “agrega pouco valor à riqueza do país, apesar de sua importância estratégica como fornecedores de insumos básicos à indústria de transformação” (JORGE e MELO *in* CASTILHOS, LIMA e CASTRO, 2006, p. 69). Mais recentemente, dados do Plano Nacional de Mineração do Ministério de Minas e Energia (MME, 2011) mostraram que,

em 2010, apesar de ser responsável por 20% do valor das exportações brasileiras, a Mineração correspondia a apenas 4,2% do PIB¹¹.

Portanto, a riqueza gerada sobre uma base econômica mineira acaba muitas vezes sendo uma maldição a locais pouco desenvolvidos onde ocorre, condenando algumas cidades e países à dependência do setor mineral até que se esgote seu potencial produtivo e de lucratividade, e com limitadas alternativas de recuperação depois que isso ocorre (ENRÍQUEZ, 2008). Esta contraditória relação entre Mineração e desenvolvimento capitalista afeta diretamente a organização e relações de trabalho neste espaço, o que será tratado no tópico seguinte.

2.2. ORGANIZAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO NA MINERAÇÃO: UMA ANÁLISE A PARTIR DE CASOS MÚLTIPLOS

A Mineração está historicamente associada à degradação humana por meio do trabalho físico pesado e sujo, e muitas vezes vista como uma atividade maldita, tendo sido extensamente realizada no Brasil pela força de trabalho escrava (ENRÍQUEZ, 2008; LINS, 2000; MOYANO e VIVEROS, 2012; ORTIZ-T, 2011; QUIRINO, 2011). Tal associação, que remete à Antiguidade (CASTILHOS, LIMA e CASTRO, 2006; BEI, 2004), está na história mais recente fortemente relacionada ao trabalho nas minas subterrâneas de carvão europeias no período da Revolução Industrial, essenciais para o funcionamento das máquinas a vapor que impulsionavam o desenvolvimento capitalista no período.

Jornadas abusivas; salários baixos; miséria extrema; condições precárias de saúde, higiene e segurança no trabalho; mortes por explosões e soterramentos. Esta era a realidade dos mineiros na segunda metade do Século XIX (ZOLA, 2000). Tal situação levou (não apenas na Mineração) a um conflito de classes que culminou em respostas à classe trabalhadora, que, mesmo não tendo rompido totalmente com o sistema capitalista, representaram avanços incontestáveis, especialmente no âmbito das legislações de proteção e garantia de condições de trabalho mais dignas nas minas.

¹¹ Tal relação entre contribuição da Mineração para as exportações e o PIB e desenvolvimento econômico nacional também é contraditória e questionável, uma vez que estudos mostram que quanto maior a participação do setor, piores índices de endividamento e renda *per capita* são apresentados, realidade verificada em países latino-americanos como Peru, Bolívia e Chile, nos quais os minerais correspondem a mais de 40% dos bens exportados (ENRÍQUEZ, 2008).

A partir do século XX, toma força nos países capitalistas o modelo produtivo fordista, pautado na linha de montagem e produção em massa. Seu funcionamento abrangia não apenas a adoção de técnicas específicas de organização do trabalho nas fábricas, que envolvia fragmentação, especialização, simplificação e subordinação das funções, mas principalmente um conjunto de crenças relacionadas ao consumo que influenciaram vários aspectos da vida social por décadas (MINAYO, 2004). Apenas ao final da década de 1970 o capitalismo e tal sistema de produção passam mundialmente por um processo de esgotamento e reestruturação das relações de trabalho, realidade de inserção mais marcante no Brasil a partir de 1990 (ANTUNES, 2000).

Símbolo inevitável dessa mudança foi a progressiva substituição do padrão produtivo fordista pelo toyotista. Este processo não ocorreu de forma homogênea, apresentando diferenças tanto em relação a períodos quanto à intensidade entre países e setores produtivos por diversos fatores. A partir desta constatação, as menções nesta tese à flexibilização e precarização crescentes das relações de trabalho por meio da inserção de práticas mais próximas ao toyotismo não quer dizer que este tenha sido absoluto ou perfeitamente aplicado nas empresas estudadas, o que Quirino (2011, p. 209) chamou de “modelo de gestão por competências híbrido”.

Também Minayo (2004, p. 10), ao estudar a CVRD, afirma que “na verdade nunca houve um fordismo ideal ou mesmo um toyotismo ou pós-fordismo de figurino [...] mesmo porque, vários autores que estudam a classe trabalhadora brasileira mostram que todos os modelos estrangeiros de organização do trabalho passam por um abrasileiramento”. Ainda que sem substituir completamente o modelo anterior, segundo Vogel e Yannoulas (2001), o chamado toyotismo tem características específicas que possibilitaram uma maior intensificação da exploração da força de trabalho, trazendo componentes subjetivos como polivalência, integração, participação e organização. Em contraposição à repetição, especialização, divisão e hierarquização, que eram traços marcantes do fordismo.

Assim, foi principalmente no campo da gestão dos/as trabalhadores/as que o toyotismo representou um diferencial, com o aumento significativo da precarização do trabalho por meio da captura da subjetividade operária pela lógica do capital e da flexibilização das relações de trabalho (ALVES, 2000). A apropriação da dimensão subjetiva se dá por mecanismos e técnicas de comprometimento, tais como a formação de equipes multiprofissionais e polivalentes, a participação nos lucros e resultados atrelados a metas, a existência de bancos de horas e outras metodologias, muitas delas

presentes nas grandes mineradoras. Trabalhadores/as são assim incentivados a participar ativamente, a “vestir a camisa” das empresas, aumentando suas responsabilidades sobre os resultados e lucros obtidos e promovendo uma maior e menos perceptível exploração do trabalho, como percebido pela fala de um geólogo:

Na operação é porrada o dia todo, na mina você tem 300, 400 funcionários esperando você tomar uma decisão, e se você tomar uma decisão errada lá, entra na conta de todo mundo. É uma série de pessoas dependendo da sua decisão, mas também quando você faz uma certa e você descobre alguma coisa nova, você está aumentando o tempo de vida útil da mina. Tem esses contratempos que você pode estar errando, mas que pode estar justamente acertando também, então são essas pequenas atitudes que têm um reflexo muito grande na frente, e que refletem em muita coisa, um erro que a gente dá ali é 500 mil reais, porque de repente você manda um material que é minério para estéril, não sabe quantos quilos de ouro tinha ali, aí você pega e manda jogar fora, aí faz isso no primeiro, segundo, terceiro dia, olha o tanto de grana que você está mandando embora, então são erros que têm um impacto grande (Gálio).

Atua diretamente na Mineração uma infinidade de profissionais, desde no trabalho braçal e de operação das máquinas, a especialistas de nível superior como engenheiros/as e geólogos/as, entre outros, os quais variam conforme as etapas produtivas e que foram aparecendo ou desaparecendo na medida do desenvolvimento tecnológico do setor. Tal organização e relações entre trabalhadores/as se alteram radicalmente a depender da etapa de atividade mineral em que se encontram (pesquisa, lavra ou beneficiamento) e do método de extração adotado, no caso das minas já instaladas (subterrâneo ou a céu aberto).

Os itens a seguir descrevem e analisam nas três empresas estudadas como se dá na atualidade esta dinâmica, para depois problematizar, no Capítulo 3, o fenômeno da feminização neste contexto. Como visto, a análise teve por bases empíricas a observação realizada nas visitas, os documentos e dados fornecidos pelas instituições, os depoimentos de profissionais administrativos e a percepção de trabalhadoras/es de atividades finalísticas relatada em entrevistas.

2.2.1. Empresa 1: universo a céu aberto

A **Empresa 1**, multinacional de grande porte, emprega cerca de 150.000 pessoas no mundo, mantendo operações no sul da África, América do Sul e do Norte e Austrália. Desses, mais de 5.000 empregos diretos estavam no Brasil no momento da pesquisa de campo. Os negócios abrangem a exploração de diversos bens minerais, com receita

anual superior a 20 bilhões de dólares em 2015. Especificamente o empreendimento observado é uma mina de níquel de extração recente (menos de cinco anos) a céu aberto, com previsão total de três décadas de funcionamento. Empregava no momento da coleta de dados diretamente 920 funcionários (821 homens e 99 mulheres). As mulheres representavam 34% nas áreas administrativas e apenas 8% nas técnicas¹².

O níquel, bem mineral explorado pela **Empresa 1** no caso observado, é utilizado principalmente como um dos componentes do aço inoxidável, material amplamente encontrado no ambiente doméstico em painéis, talheres, maçanetas, torneiras, etc. Tem utilidade também na indústria química, na aviação e na eletrônica, uma vez que pode conformar ligas com outros materiais resistentes à corrosão e a altas temperaturas. Em 2015, houve queda no preço deste minério, o que ocasionou mudanças empresariais, como cortes de recursos, áreas e pessoas.

Apesar das recentes flutuações no valor do níquel e suas consequências, a **Empresa 1** era reconhecida como a melhor opção de emprego na região de atuação pesquisada. Tanto pelo salário, quanto pelos benefícios oferecidos, que incluíam vale alimentação, plano de saúde e participação nos lucros (bonificação atrelada à produtividade e qualidade da produção, prática na qual fica evidente a pressão para atingir metas, bastante presente no setor privado). Para as poucas mulheres existentes, oferecia ainda um auxílio-creche em dinheiro, por filho até seis anos de idade (extensivo a homens com a guarda legal da criança) e licença maternidade de seis meses. A licença paternidade era de cinco dias, conforme legislação brasileira:

Essa empresa, nossa, é que nem te falei, pode ser que fora tenha empresas melhores, mas aqui na nossa região é a melhor. A minha esposa quando ganhou bebê ficou seis meses de licença maternidade, ela saiu 15 dias antes de ganhar a criança, tem o auxílio-creche, tem um plano de saúde que não é só para nós, mas para a criança também. Os benefícios da empresa hoje são muito bons (Granito, Auxiliar de Produção).

Sobre a organização do trabalho e do ambiente, as principais atividades em uma mina a céu aberto compreendem: a pesquisa, a lavra propriamente dita e o processo de beneficiamento (etapa realizada em uma usina, na qual o minério é concentrado e preparado para venda à indústria). A presente investigação esteve mais concentrada na

¹²As informações sobre as três empresas contidas neste e nos próximos capítulos foram fornecidas pelas áreas administrativas e/ou encontram-se publicamente disponíveis em documentos e na página eletrônica das organizações, que não foram citados nesta tese a fim de preservar os nomes das instituições e pessoas, resguardando o sigilo e anonimato da pesquisa.

atividade de lavra, que por sua vez abrange o desmonte¹³, o carregamento¹⁴ e o transporte¹⁵ dos minérios, mas o ambiente foi analisado em sua totalidade. Em relação a maquinários, correspondem a cada etapa da Mineração a céu aberto (QUIRINO, 2011), principalmente:

- Lavra e transporte:
 - Máquinas semi-móveis: perfuratriz (Figura 1) e carregadeira
 - Máquinas móveis: caminhão fora de estrada.
- Beneficiamento (Usina):
 - Equipamentos fixos: britador, peneira, bomba, filtro, entre outros.

Figura 1 – Perfuratriz a céu aberto.



Fonte: Acervo da **Empresa 1**, 2016.

Todo o maquinário tem sistemas automatizados ou hidráulicos, devendo ser operado por profissional qualificado. Entretanto, não exige uso de força física na operação:

Na mina você tem que entender de operar a máquina. Quem faz o esforço é a máquina (Nióbio, Técnico em Mineração).

¹³ A rocha é desmontada, geralmente por meio de perfuratrizes, escavadeiras, da explosão com dinamites, ou ainda da combinação entre estas técnicas (QUIRINO, 2011).

¹⁴ Processo no qual os caminhões são carregados com rochas contendo minérios ou estéril por meio de carregadeiras (QUIRINO, 2011).

¹⁵ Processo de retirada dos minérios da mina, por meio de caminhões fora de estrada no método a céu aberto ou caminhões adaptados (QUIRINO, 2011).

A máquina faz tudo sozinha. Você opera um celular como se estivesse operando ela, porque é totalmente eletrônica (Xisto, Operador de Máquinas).

Figura 2 – Máquina operada por controle remoto.



Fonte: Acervo da **Empresa 2**, 2011.

Assim como observado por Quirino (2011) em mina a céu aberto, os/as principais profissionais finalísticos em atuação na **Empresa 1** eram auxiliares de produção, operadores/as de máquinas, técnicos/as em mineração, engenheiros/as (de minas e manutenção) e geólogos/as. As principais funções, em qualquer das etapas, estavam assim hierarquicamente organizadas:

- **Nível superior ou técnico:**
 - Gerentes – autoridades máximas na mina, geralmente geólogos/as ou engenheiros/as, que devem gerir processos e remeter as informações gerais sobre o funcionamento e produtividade do empreendimento a um Gerente Geral.
 - Coordenadores/as – são responsáveis pela gestão técnica e das pessoas de setores menores. Suas atividades estão mais relacionadas à produção de relatórios em escritório, que remetem à Gerência.
 - Supervisores/as – cargo informal, sem gratificação ou remuneração adicional, ocupado geralmente por geólogos/as e técnicos/as em mineração. Fiscalizam mais diretamente em campo o trabalho diário da mina e levam os problemas nas relações interpessoais e na produtividade ao Coordenador/a.

- Especialistas – profissionais de nível superior, geralmente geólogos/as ou engenheiros/as, que recebem promoção, mas não seguem pela carreira gerencial. Realizam atividades mais associadas à pesquisa e planejamento.
- Nível Operacional:
 - Operadores/as de máquina – atuam diretamente na produção do minério, seja na lavra ou beneficiamento, por meio da operação de equipamentos específicos para cada fim (desmonte, carregamento, transporte, etc.).
 - Auxiliares de produção – realizam todo tipo de atividade auxiliar: coleta e carregamento de amostras, limpeza de acessos, entre outras, em todas as etapas produtivas.

Operadores/as, auxiliares e técnicos/as de campo trabalham em regime de turno, já que a produção na mina acontece 24 horas sem interrupção. Já geólogos/as, engenheiros/as e alguns técnicos/as em mineração cumprem jornada no horário comercial (com sobreaviso em casos de emergência), devido à natureza de seu trabalho, que envolve estudos, projetos, elaboração de mapas, etc.

As minas a céu aberto apresentam menores riscos em comparação ao método subterrâneo (QUIRINO, 2011). Ainda assim, destacam-se frio à noite e calor de dia, ambos intensos, além de poeira na época da seca e lama no período das chuvas. O cansaço físico pela necessidade de caminhadas longas também foi citado como um desafio, assim como a necessidade esporádica de transitar em locais ermos e “abrir picadas na mata”. Além dos desconfortos, existem outros perigos inerentes ao ambiente e à atividade: colisão entre veículos, atropelamentos, esmagamento ou tombamento das máquinas e caminhões, desabamento ou deslizamento de terra, animais selvagens (onça, lobo) e peçonhentos (cobra), que estão frequentemente presentes nos turnos noturno e diurno:

É muito caminhão, aí quando levanta aquela poeira você tem que ficar esperta porque corre o risco deles não te verem. Eu mesma, uma vez, estava coletando material e o caminhão estava uns 6 metros e foi dando ré, e eu já fiquei esperta, ele dando ré e eu chamando no rádio. Eu vi que a poeira foi intensa e ele não estava me vendo aí eu pensei: eu vou ficar aqui? Vazei! Mesmo com a roupa, porque de dia nem sempre dá para ver. À noite, mesmo de farol baixo ele te vê, agora de dia, no sol de 14, 15 horas da tarde, aquela poeira intensa, não vê (Esmeralda, Auxiliar de Produção).

A gente não consegue passar todo o período de vida hoje da mina sem correr alguns riscos. Como trabalha em turno, vira a noite inteira trabalhando. Aí

certas pessoas durante o dia, quando tinha que descansar, se a pessoa está com algum problema, seja familiar ou pessoal, vai fazer outras coisas, vai trabalhar perturbado. [...] De repente essa pessoa pode se desgovernar em um caminhão e vir a colidir. [...] Uma semana atrás dois auxiliares na minha equipe tiveram uma colisão simples, e na semana seguinte trabalhando no noturno, os mesmos auxiliares nos mesmos veículos vieram a colidir numa área da mina, de forma frontal, foi uma colisão de risco. Não aconteceu nada, mas o potencial era grande (Nióbio, Técnico em Mineração).

Sobre a parte da operação, frio e medo passa demais, porque você está no meio da serra e tem vários tipos de bicho, eu já me deparei com cobra, lobo. E calor, o dia inteiro no sol, cansaço físico também, porque tem uma camionete a sua disposição para transitar, mas você anda muito acompanhando o operador, às vezes entra em algum lugar onde não tem nenhuma picada, tem que entrar dentro do buraco das estacas (Opala, Técnica em Mineração).

Nas visitas ao ambiente a céu aberto para realização da pesquisa, pudemos sentir muito pouco as sensações de desconforto e perigo descritas pelos/as trabalhadores/as. Por motivos de segurança, foi permitido percorrer a extensão da mina apenas durante o dia e por dentro da camionete, sob a supervisão da empresa. Assim sendo, a observação das intempéries pode ser visualizada na Figura 3, que captou a poeira e calor presentes. Já a Figura 4 registrou a fragilidade das máquinas diante do espaço e a possibilidade iminente de tombamento¹⁶.

¹⁶ A qualidade das imagens ficou prejudicada pela proibição de sair do veículo e aproximar-se mais dos equipamentos e cenários.

Figura 3 – Poeira e sol na perfuração a céu aberto.



Fonte: Acervo Pessoal. **Empresa 1**, Outubro de 2014.

Figura 4 – Escavadeira em ambiente a céu aberto.



Fonte: Acervo Pessoal. **Empresa 1**, outubro de 2014.

Quanto às suas práticas, a **Empresa 1** priorizava a contratação da força de trabalho local para o nível operacional, uma vez que para as funções técnicas e de graduação não existia qualificação no município, mesmo depois de alguns anos de instalação da mina. Tal postura se estendia também para ascensão profissional: eram verificadas primeiramente as opções internas, por isso era muito comum encontrar trabalhadores/as operacionais estudando para se tornarem técnicos/as ou profissionais de nível superior. Mesmo assim, como no município não foram instalados cursos ou universidades para atender as necessidades da empresa, trabalhadores/as mais qualificados ainda vinham dos grandes centros urbanos.

Devido sua rigorosa política de sigilo, é importante ainda destacar que foi encontrada maior resistência da **Empresa 1** em colaborar com os dados para a pesquisa. A organização não repassou lista completa de funcionários/as que permitiria fazer cruzamentos estatísticos e análises mais detalhadas. Além disso, a demora no encaminhamento de informações foi justificada pela empresa devido à “reestruturação” interna em curso, na qual ocorreu a extinção/ fusão de áreas e demissão de parte da força de trabalho.

As observações realizadas na **Empresa 1** foram bastante correlatas às descrições e análises de Quirino (2011) sobre o funcionamento, o ambiente, os riscos e as relações de trabalho em uma mina a céu aberto. Algumas das dificuldades encontradas são vivenciadas de forma particular pelas mulheres, conforme será abordado no Capítulo 3. Tais problemas são potencializados no espaço subterrâneo, tema do próximo item.

2.2.2. *Empresa 2: universo subterrâneo*

A **Empresa 2** é uma das grandes produtoras mundiais de ouro, com mais de 60 mil trabalhadores/as. O Brasil corresponde a quase 10% da produção mundial. Neste contexto, o empreendimento observado é uma mina de ouro, com extração antiga (quase 30 anos), e tem previsão de operação por mais 10 anos, 40 no total, no qual emprega diretamente 1073 funcionários/as (1016 homens e 57 mulheres). As mulheres representavam 25% nas áreas administrativas e apenas 2% nas técnicas.

O ouro historicamente simboliza a própria acumulação de riquezas. A raridade e fascínio exercido pelo minério conferiram-lhe *status* de ativo de reserva econômica, e atualmente seu maior uso é no mercado de joalheria. As origens da exploração aurífera

no Brasil remontam ao século XVII (GROSSI, 1981), tendo seu auge no século XVIII, conhecido como o Século do Ouro (FIGUEIREDO, 2011). A inserção de capital estrangeiro na Mineração no país trouxe avanços tecnológicos que permitiram a continuidade desta atividade de forma lucrativa. Por exemplo, a venda da Mina de Morro Velho, a maior e mais representativa na extração deste minério no Brasil entre 1834 e 1960, para a inglesa *Saint John d'El Rey Mining Company*, representou no Século XIX “a entrada inicial no país de processos produtivos avançados pela indústria de mineração mundial, contrapondo-se às técnicas rudimentares utilizadas na extração aurífera” (GROSSI, 1981, p. 36-37).

O empreendimento subterrâneo observado também era a maior fonte de empregos e renda no município e região. Entre os benefícios, estavam planos de saúde e odontológico (com possibilidade de encaminhamento para centros com maiores recursos no caso de doenças graves). A participação nos lucros e resultados era uma prática, representando até quatro salários a mais por ano, caso metas de produtividade individuais fossem cumpridas. Oferecia para trabalhadores e trabalhadoras com filhos/as em idade escolar um auxílio para compra de materiais escolares. Entretanto, não proporcionava auxílio-creche e a licença-maternidade era de quatro meses.

Assim como na mina a céu aberto, a atividade subterrânea compreende as etapas de pesquisa (ou exploração), lavra (subdividida em desmonte, carregamento e transporte) e beneficiamento, com funções e profissionais diferenciados. Na primeira atuam principalmente geólogos/as e sondadores/as. Na lavra, além do nível superior em geologia, destacam-se também engenheiros/as de minas, operadores/as de equipamentos, auxiliares e *blaster*. Nas usinas de beneficiamento estão engenheiros/as metalurgistas, operadores/as de hidrometalurgia e processos, entre outros. Existem ainda as funções finalísticas ligadas ao funcionamento e logística das minas, que envolvem mecânicos/as, afiadores/as, eletricitas, programadores/as e técnicos/as de manutenção e laboratório.

Os postos de comando também estavam hierarquicamente organizados de forma muito similar à **Empresa 1**, dividindo-se no nível superior e técnico em Gerente-Geral, Gerentes, Chefes de área, Supervisores/as e Líderes de Equipe (sendo os dois últimos informais, sem gratificação ou remuneração adicional). Estes são responsáveis em graus diferenciados pela coordenação e fiscalização de uma série de profissionais operacionais com vistas a garantir a produtividade.

Entretanto, nos demais aspectos, o ambiente do subsolo é radicalmente diverso da mina a céu aberto. Apesar do funcionamento 24 horas, mudam as escalas: passam a ser de 7h20 com no máximo 6h de atividade no subsolo, uma vez que existe uma maior intensificação física e emocional do trabalho em minas subterrâneas, em primeiro lugar pela natureza mais arriscada do ambiente e das atividades:

Lá tem o choco¹⁷ que esmigalha; a queda num poço que esquarteja; o atropelamento pelas locomotivas elétricas que mutilam e esfrangalham; o fogo falhado que estilhaça; o fio elétrico que carboniza; as portas de ventilação que amassam; os elevadores que decapitam; o gás grizu que asfixia e a pneumonia fatal... (GROSSI, 1981, p. 24).

O impressionante depoimento acima, ouvido há 35 anos por Yonne Grossi em suas pesquisas de mestrado, demonstra o quão complexas são as relações de trabalho e o ambiente da Mineração subterrânea, que ainda hoje desperta interesse por ser um universo símbolo de masculinidade e exploração do trabalho no capitalismo. Ao longo do tempo, inovações técnicas não apenas permitiram a inserção de (poucas) mulheres, mas também a diminuição global no número de trabalhadores no ambiente de subsolo (mas não a sua substituição completa). Entre estes avanços, destacam-se a refrigeração das galerias, que permitiu aumentar a profundidade das minas com níveis de calor suportáveis, e, a partir de 1950, a mecanização (utilização de perfuratrizes movidas a ar comprimido e máquinas com aspiradores de pó, algumas também com controle remoto) (GROSSI, 1981):

Hoje o trabalho de mineração tem evoluído muito, antes a gente trabalhava com perfuratriz pneumática hoje o equipamento é todo programado, todo computadorizado, você coloca ele para trabalhar e pode ir embora para casa. A gente trabalhava com explosivo sólido, hoje nós temos granada, então as evoluções foram muito grandes. Antigamente tinha sonda que você gastava uma semana para fazer uma mudança, hoje você a carrega através de um reboque, então você em meia hora está com a sonda no local que você quer (Paládio, Instrutor de Treinamentos).

Considerando a existência de atividades nos subterrâneos das minas em que o trabalho humano ainda é indispensável (principalmente na operação das máquinas), é necessário destacar não apenas os avanços técnicos, mas a conexão entre estes e a melhoria do ambiente e relações de trabalho. Atualmente uma mina subterrânea

¹⁷ “Recebem o nome de choco as pedras que, no estilhaçamento da rocha, desintegram-se do filão, mas não caem. Pesam toneladas. Por se encontrarem um tanto soltas, seu desabamento constitui uma ameaça à vida do mineiro. Não são pedras que se desprendem do lado do realce, e sim da parte do teto, após a explosão da dinamite. [...] O nome provém do barulho surdo e seco que sua queda provoca, ao invés de tinir como as demais pedras após o ‘fogo’ (explosão)” (GROSSI, 1981, p. 54).

apresenta mudanças que permitiram melhores condições de saúde, higiene e segurança. Por exemplo, as perigosas gaiolas¹⁸, antigos elevadores à eletricidade que moviam mineiros e minérios dos poços (*shafts*) à superfície (GROSSI, 1981), no caso estudado, foram substituídos pela movimentação em caminhões próprios para minas subterrâneas. A mina subterrânea observada na **Empresa 2** tinha 700 metros de profundidade, e pode ser totalmente percorrida nestes veículos e em caminhonetes comuns, inclusive por visitantes (pesquisadores/as, familiares dos/as trabalhadores/as, pessoas da comunidade, etc.) com relativa segurança. Entretanto, continua constituída por um único túnel de entrada e saída, por onde passam todas as pessoas e minérios, e sua possível obstrução significaria o aprisionamento no subsolo (Figura 5).

Figura 5 – Túnel de entrada e saída da mina subterrânea.



Fonte: Acervo Pessoal. **Empresa 2**, outubro de 2014.

Além disso, por obrigação legal (Norma Regulamentadora – NR 6, Portaria n. 3.214/78, do Ministério do Trabalho), nas grandes mineradoras, todos os Equipamentos

¹⁸ O funcionamento das gaiolas foi assim explicado pelos próprios mineiros a Grossi (1981, p. 59): “Quando uma gaiola descia, a outra subia; mas não eram automáticas. Eram controladas por um maquinista. Cada gaiola tinha um cabo de aço que esticava e encolhia por causa do peso que carregava: dois carros de minério, pedra, terra, além de 25 a 30 homens, pois sempre havia os que entravam e os que saíam. O maquinista de tráfego ficava a uma distância de 30 metros, mais ou menos, e acompanhava o movimento. O equilíbrio era no olho, guiado por marcas de giz. O sinal de que tudo corria bem era dado por uma campainha. A gente pensava: e se o maquinista tivesse um desmaio? Um inimigo que estava subindo ou descendo? É certo que ele não conseguia ver as pessoas, mas na mina muitos acidentes eram causados por contendas externas, lá de fora...”. É importante destacar ainda que patrões, quando visitavam a mina, desciam e subiam com as gaiolas vazias, sem carros ou minérios, de forma mais segura.

de Proteção Individual – EPIs são atualmente fornecidos aos/às trabalhadores/as, sendo exigido o uso e a troca em caso de dano ou desgaste. Assim, apesar de ainda hoje o/a trabalhador/a ser pressionado a manter os equipamentos em bom estado devido ao seu alto custo, a prática representa avanço em relação à anterior descrita por Grossi (1981, p. 59), na qual “toda a indumentária era comprada pelos mineiros”.

Diante das rígidas normas de segurança atuais da empresa, pudemos experimentar sensorialmente como as dificuldades e desconfortos desta atividade se iniciam antes da descida à mina, já no tenso ritual de vestir os uniformes e EPIs. Estes são compostos por botas de borracha muito reforçadas e pesadas, calça e blusa de tecido grosso e quente e de cores vibrantes para melhor visualização, luvas, óculos, capacete, cinto, lanterna, protetores auriculares e máscara de fuga (equipamento de cerca de 1 kg carregado no cinto com oxigênio para utilização em caso de incêndio). Todo este material deve em tese ser incorporado à composição física do/a trabalhador/a, exigência nem sempre completamente atendida no cotidiano quente, úmido e sufocante do subsolo:

Esse é o uniforme para trabalhar. Tem que trabalhar só com esse uniforme, não pode trabalhar com outro não. Tanto que eu acostumei, porque lá [no garimpo] onde eu trabalhava nós íamos de short. Aí demorou a acostumar porque a gente sua muito, mas graças a Deus eu acostumei (Potássio, Operador de Equipamentos).

Também se constatarem mudanças positivas em relação às instalações. Antes sem as mínimas condições sanitárias e de segurança (GROSSI, 1981), atualmente contam com banheiros químicos e as chamadas câmaras de refúgio, espaços fechados com água e itens de primeiros socorros para serem utilizadas em casos extremos, como explosão, desabamento, incêndio ou qualquer obstrução da única entrada-saída da mina (Figuras 6 e 7).

Figura 6 – Câmara de refúgio.



Fonte: Acervo Pessoal. **Empresa 2**, outubro de 2014.

Figura 7 – Interior da câmara de refúgio.



Fonte: Acervo Pessoal. **Empresa 2**, outubro de 2014.

Quanto aos aspectos trabalhistas, diante dos intensos esforços físicos e psicológicos, as atividades técnicas, operacionais, de supervisão ou de pesquisa, quando realizadas em subsolo, são melhor remuneradas, contam com adicionais de periculosidade, insalubridade e noturno (devido ao trabalho em turnos, também presente na mina a céu aberto) e aposentadoria reduzida, após 15 anos de serviço:

Trabalhar na mineração é perigoso, é, todo lugar tem risco. Mas é bom para você aprender, porque tem as vantagens de ter o salário melhor, aposentadoria com 15 anos... (Paládio, Instrutor de Treinamentos).

Apesar das significativas mudanças, as condições de trabalho permanecem árduas. Experimentamos, na rápida passagem que nos foi permitida pelo subterrâneo (cerca de quatro horas), como a entrada na mina é uma experiência literalmente sufocante. Ao sufocamento causado pela má ventilação, somam-se a falta de luz e sol, o calor e a umidade intermitentes (Figura 8). O barulho quase insuportável faz com que se trabalhe a maior parte do tempo sozinho, e a comunicação, quando necessária, é feita por rádios:

Tem alguns pontos sim que podem ser melhorados, que inclusive eles tentam, mas devido à demanda e ao ambiente eles não vão conseguir 100%. A questão da ventilação, por exemplo, porque às vezes vem frente quente demais e aí poderia ter mais ventiladores, mais exaustores, que às vezes são deixados e não são colocados.

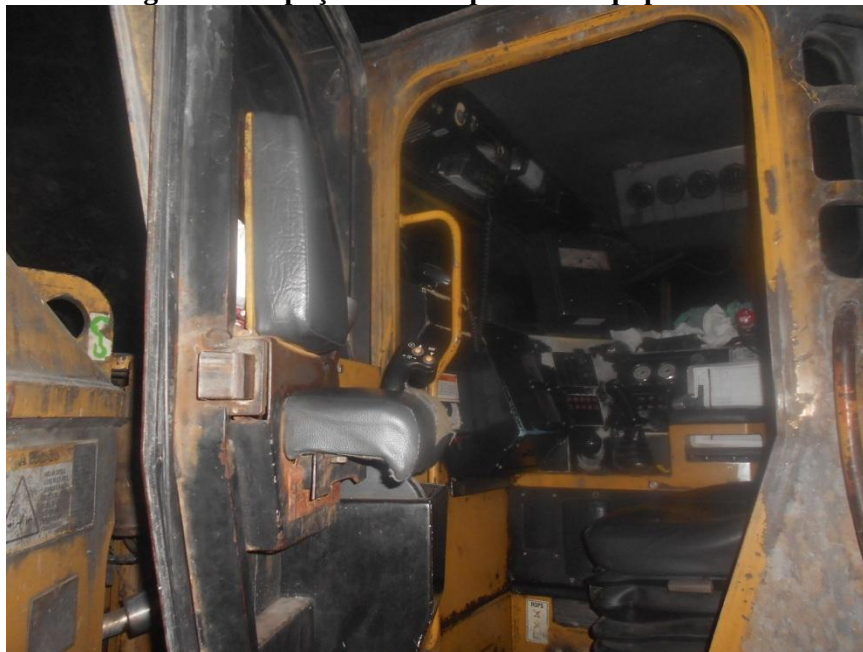
Figura 8 – Ambiente da mina subterrânea.



Fonte: Acervo da **Empresa 2**, 2011.

Muitas máquinas não são originalmente próprias para o trabalho subterrâneo, sendo adaptadas posteriormente e podendo acarretar prejuízos para a ergonomia dos/as trabalhadores/as. Presenciar o maquinário em operação ou inatividade permite observar que os espaços internos são extremamente pequenos, alguns fechados com ar condicionado, outros abertos, sujeitos às intempéries do ambiente como pó, umidade excessiva, fumaça e barulho extremo (Figura 9). O relato de um motorista de trator durante a visita mostrou o quão desconfortável é dirigir uma máquina com amortecedor no banco, na qual os constantes impactos são sentidos diretamente pelo condutor.

Figura 9 – Espaço interno e painel de equipamento.



Fonte: Acervo Pessoal. **Empresa 2**, outubro de 2014.

Além dos desconfortos, nas minas subterrâneas destacam-se muitos riscos, ligados especialmente a desabamentos e soterramentos. A tensão é permanente, seja pelo perigo de deslizamento iminente, a instabilidade dos choccos, o risco de obstrução da única saída da mina com impossibilidade de fuga, ou a manipulação frequente de explosivos. O perigo constante de desabamentos, mais a alta umidade, a escuridão, a falta de espaço e ventilação ocasionam outros riscos, como o de choque elétrico, incêndio, fumaça, esmagamento, prensamento por máquinas. Em menor grau está o risco de contaminação por sílica, que pode causar graves problemas pulmonares em caso de exposição prolongada.

Segundo relatos de profissionais administrativos, o tempo de experiência "produz" nos/as operadores/as que estão diariamente no trabalho subterrâneo comportamentos e mecanismos de naturalização dos perigos e desconfortos a que estão expostos, como tornarem-se relapsos quanto às exigências de segurança ou "brutos" e "duros", algumas vezes agressivos. Personagem símbolo do perigo e da intensificação do trabalho ainda latentes nas minas subterrâneas é o *blaster*, profissional altamente exigido física e emocionalmente, que atua na detonação das rochas, sendo diariamente a última pessoa a sair do subsolo. Deve ter uma carteira específica para conduzir veículos com explosivos, e é considerado o trabalhador sob mais alta tensão na mina. Na conversa com um *blaster* (não existiam nem nunca existiram notícias de mulheres exercendo esta função nas empresas analisadas), este se definiu:

O *blaster* é o cabo de fogo da mina, praticamente o primeiro que desce e o último que sobe por causa do manuseio que ele tem com explosivo. Ele trabalha carregando na frente. Então o último que vai no turno é o *blaster*, ele carrega e no final do turno ele detona. E tem muito potencial de risco. Porque explosivo não pode ter erro, né? Desde o manuseio de produtos químicos, até o risco de explosão, isso é uma coisa que quando você vai fazer, questiona: ‘posso errar quantas’? Aí o perito já fala ‘nenhuma porque explosivo não pode ter erro’. Se você errar não vai sobrar ninguém pra contar história (Quartzo).

O *blaster* é descrito como uma figura historicamente tensa e agressiva, devido à alta periculosidade de sua função, e carrega consigo atualmente o simbolismo e a representação da masculinidade na Mineração, em especial na subterrânea.

Figura 10 – Atividade de perfuração para carregamento com explosivos.



Fonte: Acervo da **Empresa 2**, 2016.

Assim, são observados muitos avanços nas relações de trabalho na Mineração subterrânea, grande parte deles conquistados por meio de lutas operárias e conflitos de classe (GROSSI, 1981), mas que estão restritos às grandes empresas e aos contratos formais de trabalho, e mesmo nestes casos, relatos de acidentes e mortes são comuns. Algumas situações da realidade descrita na década de 1970/80 ainda se fazem presentes: esmagamento por choco; atropelamento por máquinas e caminhões; explosões;

exposição ao calor e umidade intensa e a silicose¹⁹ são exemplos de ameaças reais no cotidiano do/a trabalhador/a de subsolo, mesmo que mais raras de se concretizar nos dias atuais:

Eu falei que nunca mais ia trabalhar embaixo do chão, a não ser que fosse uma firma grande e boa. Porque trabalhar debaixo do chão eu nunca achei bom, mas depois que eu entrei nessa empresa, que é uma firma boa, eu falei, é melhor do que ser garimpo, né? Eu achei melhor do que lá. Como eu trabalhei oito anos lá, trabalho mais sete anos aqui, completo meus quinze e aposento. [...] Quando eu entrei lá [no garimpo no qual o operário trabalhou anteriormente] eu vi muitos vir a falecer. [...] Uma vez eu estava de férias em casa, aí disseram que teve um acidente na firma. Aí eu fui, era umas 9h, eu cheguei e falaram que caiu um rapaz do elevador, de uma altura de 200 metros. Aí por eu ver aquilo, eu falei, não quero mais saber disso aqui não. Eu posso até trabalhar, mas se for numa firma boa, ao contrário eu não quero mais saber de debaixo de chão não, eu vou sair daqui. E foram dois [mortos], todos lá [no garimpo]. Aí eu fiz questão de sair e fui fazer o curso de vigilante. Mas como eu não consegui arranjar emprego surgiu essa oportunidade aqui, aí eu peguei e aceitei. E pude trabalhar com segurança, e graças a Deus até hoje nunca aconteceu nada disso aqui, porque se eu vir um trem desses de novo, eu não fico mais não. Eu saio fora (Potássio, Operador de Equipamentos).

São vários, né? São tantos anos de experiência que você passa por situações que às vezes você até quer desistir, não aqui nesta empresa, mas em outras empresas que eu trabalhei duas pessoas chegaram a cair lá dentro e foi fatal. E aqui nesta empresa teve um rapaz que foi imprensado no caminhão e eu fui uma das primeiras pessoas a chegar no momento, até pensei que ele estava brincando rolando no chão, e tinha imprensado a capota da caçamba com o pneu e ele no meio. [...] E eu também, o choco caiu em cima de mim e eu pensei que tinha morrido, mas graças a Deus não tive nenhuma lesão que ficasse no meu corpo, mas foi um choque grande para mim na época.

Alguns anos atrás, perdemos um colega na mina. No choco. É muito difícil eu que não estava lá falar disso porque a gente sabe o esforço que é dentro de uma mina. Mas um pai de família descer para trabalhar e ver que por causa de um erro bobo de um supervisor imaturo que o fez entrar... E foi isso, a empresa escreveu um plano, um procedimento de limpar frente, e o supervisor não obedeceu, e ele levou o rapaz que morreu, levou o meu cunhado. Meu cunhado por sorte só esbarrou, bateu na perna dele e quebrou, mas no menino não teve jeito, bateu e morreu. Então o supervisor foi negligente, ele é o líder, ele devia ter falado que aquele choco poderia cair, mas ele queria mostrar serviço para falar 'eu sou o cara'. Então ele ultrapassou a segurança e o rapaz também não teve experiência, não é que a gente não tenha, é que a gente não quer falar não, ele devia ter falado 'não, aí eu não entro'. Hoje eu não vejo desse jeito, quando eu entrei na empresa eu via assim, se o meu supervisor dissesse eu fazia, mas não é assim. É você que tem que ver se está seguro para você, porque é você que faz a sua segurança. Se não você acaba perdendo a sua vida para agradar o supervisor, que nem esse menino fez.

¹⁹ Grave doença pulmonar contraída pela aspiração contínua de pó de pedra ou areia (GROSSI, 1981).

Além disso, o dia-a-dia do subsolo não condiz exatamente com as teorias de segurança e condições de trabalho descritas nas normas. Durante a jornada parece impossível utilizar a totalidade de equipamentos de proteção obrigatórios, que ainda causam muito desconforto para homens e mulheres devido ao calor e peso. No subterrâneo, instalações como banheiros e câmaras de refúgio parecem existir apenas para atendimento a exigências legais: poucos e distantes da atuação dos/as trabalhadores/as, parece impossível a chegada a esses postos em caso emergencial com máquinas extremamente lentas.

Afora os perigos cotidianos, a preocupação do setor privado com a extração máxima de produtividade foi outro aspecto evidente na observação da mina subterrânea:

Eu não estou muito satisfeito em trabalhar com mineração não, na verdade o que eu estou tentando é juntar um dinheiro e sair fora logo, porque mineração é uma merda. O que é ruim? É extremamente estressante, a gente tem uma pressão muito grande em cima de produção, e é um trabalho pesado, tem que ir de madrugada aos plantões, venho em casa durmo um pouco, vou lá, dou uma olhada. Esse final de semana mesmo foi super estressante porque teve uma parada de energia, aí na hora que você retorna a produção é uma confusão. Então tem os plantões que durante o ano inteiro eu faço. Não é todo final de semana não, tem mais pessoas para fazer, então distribui. Mas assim, o ano novo desse ano eu já sei que eu vou estar de plantão, e, além disso, tem essa cobrança diária de recuperação, o que a gente está perdendo, o que a gente está ganhando, aí vem gente de fora, o presidente da empresa, vem e faz reunião, avaliação e tal não sei do que, é complicado.

Logo na entrada das instalações, lê-se uma placa com os dizeres “*Estamos trabalhando a X dias sem incidentes com perda de tempo*”, inscrição que lembra trabalhadores e trabalhadoras constantemente o quanto a preocupação com a segurança visa assegurar a produtividade.

Além disso, processo de reestruturação empresarial recente também resultou na fusão de áreas, com o lema de “fazer mais com menos” e estabelecimento de metas de redução de custos. Neste contexto, mencionar ou sugerir maiores investimentos na infraestrutura das minas subterrâneas se colocava como um desafio ao conjunto dos/as trabalhadores/as e parecia inviável, pois as empresas devem atender a requisitos do mercado de alta produtividade, lucratividade, qualidade e baixo custo de operação, já considerado alto pelo empresariado no Brasil devido à legislação tributária e trabalhista:

Hoje o cenário que a gente encontra é o seguinte, não vamos reclamar, nem reivindicar mais nada porque o dinheiro que a gente tem é só para isso e pronto e acabou. Então muita gente pensa, ‘não vou pedir nada porque eles estão é demitindo’...

Por fim, sobre as práticas empresariais, o recrutamento para preenchimento de vagas na **Empresa 2** também priorizava o município onde o empreendimento está instalado e região vizinha. A maior dificuldade percebida pelo pessoal administrativo estava em preencher os postos mais qualificados, devido inexistência de profissionais habilitados e cursos específicos na localidade, mesmo com a presença da mina por quase 30 anos na cidade.

No geral, a análise de uma mina subterrânea revelou que o espaço do subsolo parece ainda hoje ser planejado para máquinas, não para pessoas.

2.2.3. Empresa 3: pesquisa mineral de natureza pública

A **Empresa 3** é uma instituição pública que elabora, organiza e sistematiza o conhecimento geológico e hidrológico do território brasileiro. Conta com infraestrutura operacional instalada em todo o país, com oito superintendências regionais. O quadro de pessoal efetivo em junho de 2016 era de 1.724 funcionários/as, dos/as quais cerca de 60% estavam em processos finalísticos, que incluem principalmente levantamentos geológicos, geofísicos e hidrogeológicos; avaliação dos recursos minerais brasileiros; gestão da informação geológica; análises químicas e minerais, entre outros.

Por ter um perfil de pesquisa, geração e difusão de conhecimento, assumem centralidade na **Empresa 3** profissionais de nível superior e técnico, sendo que mais de um terço do pessoal graduado tem mestrado ou doutorado. Dentre as funções existentes destacam-se Engenheiros/as de Minas, Cartográficos e Hidrólogos; Geofísicos/as; Geólogos/as; Oceanógrafos/as; Paleontólogos/as; Prospectores/as; Sondadores/as; Auxiliares Operacionais, entre outras. Tais profissionais estão divididos nos cargos de Pesquisadores/as, Analistas e Técnicos/as em Geociências. Nestes processos finalísticos, as mulheres representavam no momento do trabalho de campo (agosto de 2014), 26%.

Em relação às suas práticas, ao contrário do universo privado, a seleção de empregados/as efetivos é feita por meio de concurso público. Entretanto, a ocupação dos postos de poder e decisão era realizada por indicação, sem critérios formais pré-definidos. Hierarquicamente, a **Empresa 3** se dividia basicamente em Diretores/as, Superintendentes, Assessores/as, Assistentes de Departamento e Chefes de Divisão, mas também existiam Gerentes, Supervisores/as, Consultores/as e Coordenadores/as, organização bastante característica das empresas públicas.

Criada em 1969, no regime militar, a **Empresa 3** tem uma tradição histórica e é reconhecida por oferecer abundantes benefícios necessários para a reprodução da força de trabalho, face paternalista também comum em companhias de natureza pública ou estatal (MINAYO, 2004). São atualmente garantidos em Acordo Coletivo de Trabalho – ACT aos/às empregados/as: auxílio alimentação e transporte, e estendem-se aos dependentes: assistência médica e odontológica, auxílio creche, auxílio portador de necessidades especiais e doenças crônicas.

Quanto ao ambiente, este também é radicalmente diverso do encontrado nas empresas privadas. As atividades realizadas na **Empresa 3** concentram-se na etapa de pesquisa (exploração) dos recursos minerais. O trabalho, que envolve estudos e elaboração de mapas e projetos, é dividido entre a realização em escritório e as viagens constantes e periódicas para a atividade de campo. Portanto, os riscos a que trabalhadores/as estão expostos são mais baixos, porém existentes. Envolvem exposição a áreas isoladas e ermas, sol forte e picadas de cobras, além da necessidade de caminhadas intensas que exigem resistência física. Além disso, o acesso a estes locais exige dirigir em estradas precárias e com perigo de assaltos. Para as mulheres, ressalta-se a importância de nunca estarem sozinhas nestes lugares, pois o risco de violências sexuais, mesmo que baixo, não é nulo, situação que será novamente abordada nos Capítulos 3 e 4.

2.2.4. Semelhanças e diferenças: análise comparada dos universos estudados

Uma das vantagens do estudo de casos múltiplos é a possibilidade de comparação entre os universos pesquisados. Foi interessante observar que existiram diferenças radicais entre as empresas pesquisadas na organização dos/as trabalhadores/as sobre vários aspectos, que se deveram principalmente às características (céu aberto ou subterrânea) e natureza (pública ou privada) das próprias organizações. Mas por outro lado, todas resguardam em si padrões constitutivos da Mineração, além de práticas e ambientes que intensificam física e emocionalmente a exploração do trabalho humano.

Em primeiro lugar, em relação à hierarquização do trabalho, as antigas formas de composição das funções nas minas foram substituídas por novas nomenclaturas e formas menos rígidas, mas ainda bastante hierarquizadas, especialmente na subterrânea, onde a natureza mais bruta, masculinizada e violenta das atividades e relações humanas tornou historicamente necessária a vigilância permanente (MINAYO, 2004).

Atualmente, cabe a Coordenadores/as e Supervisores/as de nível superior ou técnico a fiscalização da produtividade de operadores/as e auxiliares de produção nas empresas privadas analisadas, atividade antes desenvolvida pela temida figura de Capitães, Patrões e Feitores (GROSSI, 1981).

A alteração da nomenclatura mostra mudanças significativamente positivas nas relações de trabalho. Enquanto os fiscais anteriores tinham posturas ameaçadoras e de garantia da ordem e obediência, na atualidade as empresas entendem que manter certos níveis de satisfação do/a trabalhador/a garante maior produção e menores índices de acidentes. Portanto, o papel da coordenação e supervisão (muitas vezes informal) está mais voltado ao diálogo, mediação e técnicas motivacionais:

Acompanho os treinamentos deles, na parte de exames de saúde ocupacional e muitas vezes também você se torna até uma psicóloga, porque você convive com eles no dia a dia e então eu sei um pouquinho de cada um (Opala, Técnica em Mineração).

Entretanto, ambas as estratégias, em distintos momentos históricos, visam sempre potencializar a lucratividade. A atual, que corresponde às “novas formas de gestão e organização do trabalho” (DRUCK e FRANCO, 2007, p. 7), adotadas por grandes empresas, camufla a precarização do trabalho e acaba por desmobilizar ainda mais a classe trabalhadora.

Outro fator na hierarquia das minas que mostra pouca mudança é a paradoxal separação entre trabalho intelectual e braçal. Se por um lado, como visto anteriormente, todo o trabalho finalístico, sem distinção de grau de escolaridade, é visto como fisicamente árduo, por outro, é radicalmente diferente o mundo de profissionais de nível superior, técnico e operacional dentro e fora da mina, o que reduz consideravelmente as possibilidades de organização entre trabalhadores/as. Por exemplo, na pequena cidade onde está instalada a **Empresa 2**, subterrânea de extração de ouro, observou-se que o que se chama *staff* (grupo de profissionais de nível superior – geólogos/as e engenheiros/as), assim como o corpo gerencial, leva uma vida totalmente a parte dos/as trabalhadores/as operacionais e demais habitantes do município.

A vila residencial é símbolo desta separação. Apresenta-se como um ambiente mais limpo e seguro do que as ruas da cidade, com casas amplas, que se dividem entre residências do *staff*, de chefes de área e de gerentes. O luxo e tamanho da casa aumentam na medida da maior hierarquia ocupada. O grupo de profissionais de nível superior usufrui também de muitas outras “vantagens” além da moradia privilegiada:

clube, casas de campo e no lago, apartamentos funcionais. Estratégias estas que apartam e impedem a identificação de si próprios como trabalhadores/as, e aliviam a pressão pelo alcance de metas, dos riscos inerentes à atividade e da ameaça de demissão iminente. Na Mina de Morro Velho, Grossi (1981) também observou tal separação para além dos muros da empresa, entre funcionários estrangeiros (ocupantes dos altos postos) e brasileiros: “Ligados uns aos outros também se acham os ‘ingleses’: casas, parques, igrejas, pastores, cemitérios, tudo, separadamente da ‘ralé’” (GROSSI, 1981, p. 25).

Já operadores/as e auxiliares de produção de minas subterrâneas, além de não gozarem de privilégios fora da mina, também foram historicamente tratados de forma hierarquicamente diferenciada no interior dela. Entravam e saíam nas gaiolas junto com animais e minérios, tomavam água aquecida pelo calor do ambiente, enquanto os escalões superiores podiam usufruir de melhores condições de higiene e segurança, ao serem transportados sozinhos, tomarem líquidos frescos e terem acesso a melhor iluminação na escuridão do subsolo (GROSSI, 1981). Atualmente, esta relação de superioridade e privilégio no interior das minas já quase não é formalmente observada. Entretanto, é mantida informalmente. Por exemplo, a convivência um pouco mais democrática poderia ser possibilitada, nas duas empresas privadas, no único restaurante onde acontecem as refeições, mas estas ocorrem em horários diferenciados. Mesmo que a divisão por horário não seja obrigatória, acaba por ser um fator de separação entre trabalhadores/as de nível superior e operacional, intelectual e braçal.

Em segundo lugar, no tocante às transformações organizacionais e nas relações de trabalho, estas seguem na Mineração (mesmo que não completamente), tendências das empresas e indústrias de adoção de técnicas associadas ao toyotismo, que atribui aos/as trabalhadores/as responsabilidades sobre o sucesso ou fracasso do negócio. Bônus e participação nos lucros e resultados atrelados à produtividade; urgência e pressão para tomada de decisão; jornadas móveis por meio de bancos de horas; exigência de polivalência a profissionais. Estes são exemplos de mecanismos amplamente utilizados nas empresas pesquisadas, inclusive na **Empresa 3**, de natureza pública, para precarização e exploração da força de trabalho, ao mesmo tempo em que criam a ilusão de que cada trabalhador/a tem autonomia e participa ativamente do comando empresarial, além de incentivar a competição entre os pares:

A gente que é de nível de engenheiro, geólogo, coordenador, gerente, desse nível para cima e supervisor de mina, a gente trabalha com contrato de

metas. Então no começo do ano, quando a gente recebe um bônus, está todo atrelado a metas. Participação nos lucros e resultados é para os técnicos e auxiliares, o nosso é bônus. Aí tem, vamos supor, sete metas, à medida que você vai cumprindo as metas vai angariando uma porcentagem nesse bônus, aí você tem a meta comum, que é a da empresa, tipo segurança, produção, e tem as metas individuais, se você for cumprindo, vai aumentando o seu bônus (Platina, Geóloga).

Às vezes acontece um erro, uma falha, aí você reposiciona o operador, passa as informações e você é responsável pelo erro dele, se ele não fizer alguma coisa é porque você não estava lá com mais frequência, ou é porque você confiou demais nele e não deu o suporte que ele precisava, então eu sou culpada por isso, eu que tenho que responder por aquele desvio. Então quando chega a acontecer isso eu fico os meus três dias de folga mal. Estudo, pesquiso e tenho mais fome ainda de conhecimento para que isso não se repita (Opala, Técnica em Mineração).

São estratégias altamente eficientes, na medida em que se torna fácil assim justificar cortes de salário e pessoal, pois todos/as são individual e diretamente responsáveis pelos resultados. Além disso, a garantia do emprego nas empresas privadas não depende apenas da quantidade e qualidade de minério por ela oferecido, mas principalmente do seu valor no mercado. A queda no preço do níquel, por exemplo, justificou cortes de recursos, áreas e pessoas na **Empresa 1** (chamados pelo eufemismo de reestruturação), medidas²⁰ que geraram impactos imediatos não só a trabalhadores/as e suas famílias, mas para todo o município e região. Assim, a intensa exigência emocional do trabalho vai além da pressão pelo atingimento de metas e descoberta de novos depósitos que aumentem a vida útil da mina, envolve também o temor constante de que tal recurso desvalorize no cenário mundial:

Quando tem uma crise no setor mineral ou uma baixa do minério, os cortes primeiro são na equipe de exploração. Porque a exploração, a gente trabalha com longo prazo, então quando corta investimento, vai cortar o da exploração e deixar a geologia de mina trabalhando para lavar e dar lucro naquilo que já está modelado e definido (Granada, Geóloga).

Apesar de crises econômicas também afetarem o setor público, com cortes e escassez de recursos para viagens e projetos, por exemplo, a realidade de demissões estava muito distante da **Empresa 3**, na qual sua natureza pública e a realização de concurso garantem mais estabilidade, mesmo com regime de contratação celetista (MINAYO, 2004):

²⁰ Os cortes de áreas e pessoal em curso na **Empresa 1** foram confirmados por profissionais administrativos, tendo inclusive impactado no repasse de informações e contatos para entrevistas, já que o quadro efetivo estava em constante mudança.

Então acho que o principal motivo é o fato de ser pública, você presta um concurso e sabe que está tranquila. O mercado tanto da geofísica quanto da geologia tem muitos altos e baixos, então quando você entra numa privada sempre tem aquela de no momento da crise como é que vai fazer então eu realmente procurei uma coisa mais garantida (Blenda, Geofísica).

É neste contexto que será abordado em terceiro lugar o processo de organização (ou desmobilização) dos/as trabalhadores/as. Já foi visto que operadores/as e auxiliares de produção são as escalas mais baixas na hierarquia das minas do setor privado. Vindos geralmente de trabalho rural muito rude e precário (“tradição” também observada por GROSSI, 1981), divididos entre si em turnos e dependentes da empregabilidade ocasionada pelas grandes empresas, não têm a real consciência de sua central importância para a sobrevivência e produtividade da mina, que pararia sem sua atuação. Temem a perda do emprego, ou ficarem marcados como “funcionário problemático”, ou ainda acreditam na benevolência empresarial, a partir dos amplos benefícios oferecidos pelas multinacionais:

Não temos isso não, a gente quase não tem ligação, são letras diferentes, nós da mina não temos muito entrosamento com a parte administrativa, conversa oi e só. Mas assim, assuntos de empresa a gente não tem porque são horários diferenciados de trabalhar, nós não temos conversa (Ágata, Operadora de Equipamentos).

O problema é o medo sabe? 90% do pessoal da empresa tem medo de ser mandado embora [...] E eu entendo o lado da pessoa, porque você trabalhou 13 anos e não vai se envolver em confusão, porque só faltam dois anos para aposentar, já pensou você sair daí com 13 anos e você ter que ir para outra mineradora? Tirar sua família do lugar, então não criar atrito eu entendo por causa disso. E a empresa ela é vingativa, ela não perdoa não, se tiver que mandar um pai de família embora porque ele falou alguma coisa na reunião que ela não gostou, ela faz.

Tal processo tem raízes históricas na Mineração. Além da marcada hierarquização na organização do trabalho e que tem reflexos fora das minas, as condições rudes, precárias e altamente perigosas contribuem para a revolta e reprodução da dominação e de práticas individualistas associadas à masculinidade. Ademais, diferente de outras classes profissionais, os/as mineiros/as encontram-se espacialmente isolados daquelas mais características dos grandes centros urbanos, como metalúrgicos:

O relato sobre a condição operária, que representa um produto da experiência de trabalho e de vida dos mineiros, revela de imediato dois problemas centrais. O primeiro diz respeito à organização vertical da atividade mineratória, que deixa escassas possibilidades à emergência espontânea de formas de solidariedade entre os operários. O segundo refere-se ao aspecto rude que caracteriza o desempenho das tarefas, exacerbando

atitudes individualistas, que em suma reproduzem as formas de dominação exercida sobre os trabalhadores (GROSSI, 1981, p. 82).

Por outro lado, a classe mineira encontra-se também concentrada em um mesmo espaço, o da mina, o que mundialmente a fez ser um símbolo de organização, solidariedade e rebeldia sindical ou partidária. Tal conjunto de características históricas específicas levou a uma complexidade nas relações entre estes/as trabalhadores/as, que ora apresentam-se comprometidos/as com a causa operária, ora alienados/as e subordinados/as ao controle empresarial, dependendo do contexto específico analisado.

Um fator histórico importante para definir ou não a organização de classe entre os/as mineiros/as é a existência de partidos políticos ou movimentos sociais na localidade (GROSSI, 1981), o que pode explicar, em parte, a baixa mobilização dos/as trabalhadores/as das **Empresas 1 e 2**. Além disso, o sindicalismo tradicional no Brasil e no mundo tem passado por mudanças profundas para acompanhar as novas demandas e conformações da organização do trabalho e da classe trabalhadora, que se apresentam muito mais complexas (ANTUNES, 2007). Na presente pesquisa, a maioria dos/as trabalhadores/as entrevistados estava filiada a sindicatos, associações ou conselhos profissionais, mas não participavam ativamente das decisões e os apontavam como ausentes ou cooptados:

Olha, é muito difícil eu participar porque muitas vezes quando tem reunião eu estou trabalhando, mas é bom. É bem organizado. Creio que a empresa é grande e já tem essas práticas (Potássio, Operador de Equipamentos).

Cobra, mas não muito. Poderia ser cobrado mais, poderia ser mais atuante, essa questão assim de cobrar de perto, monitorando se realmente está no nível certo de temperatura, de ruído, a gente bate muito na tecla. Como o nosso caminhão, ele tem um motor praticamente do lado da sua cabine, então se não tiver aquela vedação todinha, bem feita e original, aquele ruído chega a ser insuportável dentro da cabine, eu mesma briguei bastante porque na época meu caminhão tinha batido, e ele amassou e tirou toda a vedação e estava ferro no ferro. Então estava um barulho insuportável, eu estava com dor de cabeça, eu não dormia direito, muito irritada e a gente descobriu que era o ruído. A gente não tem um sindicato atuante para dizer assim, ó, você tem que reparar esse equipamento, porque é direito do trabalhador, ele tem que trabalhar (Ametista, Operadora de Equipamentos).

Eu acho esse sindicato nosso aqui muito fraco, deixa a desejar, inclusive poucas pessoas pagam o sindicato, poucas mesmo, porque ninguém confia nesse sindicato, no pessoal que está lá hoje. Eles vão muito mais para o lado da empresa do que dos trabalhadores. [...] Quando vai para negociar com a empresa, o que a empresa falar eles aceitam. Eles não brigam, não correm atrás, não batem o pé (Granito, Auxiliar de Produção).

A gente tem um sindicato, mas ele não é forte. Por exemplo, o sindicato de outra cidade mineradora aqui do Centro-Oeste sim, lá eles conseguem as coisas, eles fazem manifestação, queima pneu na entrada da empresa. Lá o negócio é forte, mas aqui não, o Sindicato é fraco, a gente não sabe nada, mas parece que é muito atrelado aos interesses da empresa, então não sei, não acho bom o sindicato daqui não, acho um dos mais fracos que eu já conheci (Platina, Geóloga).

Por fim, é importante traçar um comparativo entre as jornadas de trabalho, intimamente relacionadas com os processos de precarização e feminização do trabalho. Os turnos, que permitem o funcionamento ininterrupto das minas 24 horas por dia se alteraram devido à legislação, mas continuam duros. Segundo o DIEESE (2013, p. 5):

Em função desse maior desgaste a que são submetidos, os trabalhadores em turnos de revezamento contínuo foram beneficiados, pela Constituição de 1988, com o direito a uma jornada de seis horas. Diz o art. 7º, Inciso XIV: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (Brasil, 1988). Esse direito, entretanto, vem sendo crescentemente negado aos trabalhadores em turnos, devido a pressões das empresas.

Na **Empresa 2**, mina subterrânea, as escalas dos/as operadores/as somavam 7h20 remuneradas, sendo seis horas de atividade no subterrâneo, tempo máximo permitido. Os dias de trabalho no mês eram pré-determinados: dois turnos de manhã, dois à tarde e dois à noite, aos quais se seguem dois dias de descanso. A jornada diária total é quase três horas menor comparada à Mina de Morro Velho, onde até 1950, o turno abusivo e sem regulação ou fiscalização durava dez horas, sendo oito de subsolo, mais duas horas não pagas destinadas ao deslocamento para dentro ou fora da mina (GROSSI, 1981). Já na **Empresa 1**, a céu aberto, os turnos dos/as operadores/as eram de 12 horas por três dias, totalizando 36h de trabalho para 36h ininterruptas de descanso. Entretanto, devido questionamentos de órgãos fiscalizadores, após denúncia de trabalhadores/as, este modelo estava em fase de revisão com participação do sindicato:

No caso lá nosso da mina o que é mais perigoso é colisão de veículo, teve muito agora no começo do ano, agora graças a Deus acalmou um pouco. E tombamento de caminhões, quase toda noite está tombando caminhão. Recentemente mesmo aconteceu um incidente conosco a noite. O povo trabalhar 12 horas é muito puxado, para nós não é cansativo, mas para o pessoal que dirige caminhão é muito pesado porque eles não têm tempo de nada, passam 12 horas acordados dirigindo. Param no intervalo da janta, que é servida de meia noite a uma, e tem um intervalo das 4 às 5h que é o horário de descanso. A primeira noite o pessoal passa bem, a segunda noite é que vai ficando mais complicado. Ainda mais que a pessoa vai pra casa, e nesse calor aqui o pessoal não dorme direito, e ainda por cima de dia, que já não é bom para dormir. O pessoal vai cansado, por mais que tenha essa horinha

para descansar. [...] O sindicato deixa a desejar... Essa mudança de turno mesmo, nem partiu do sindicato, essa mudança de turno partiu do Ministério do Trabalho, porque parece que foram 127 denúncias. E o Ministério do Trabalho deu até outubro para falar qual o turno que vai ser, e tem que ser no máximo de 8 horas...

Nas duas empresas privadas, profissionais como geólogos/as e alguns técnicos/as em mineração cumpriam horário comercial, devido à natureza intelectual do trabalho, que envolve estudos, projetos, elaboração de mapas, etc., realidade também encontrada na **Empresa 3**, que oferecia inclusive horários flexíveis para cumprimento da jornada. É importante aqui destacar a marcante diferença entre trabalhadores/as que atuam na etapa de exploração, ou seja, na pesquisa de novos minérios, no setor público e privado. Ambos precisam realizar viagens frequentes, muitas vezes a regiões remotas. Entretanto, os segundos enfrentam dificuldades específicas em relação à jornada, geralmente realizada em escalas. Segundo relatos de entrevistados/as que já trabalharam nestas condições em empresas privadas, a divisão entre dias trabalhados e de descanso é abusiva e ocorre sem nenhuma fiscalização. Ao contrário da realidade da empresa pública pesquisada, na qual os/as empregados/as têm mais autonomia planejar o período e a duração das viagens:

Aqui não tem uma pressão tão grande, você não é demitido por qualquer coisa, tem estabilidade, aqui é mais fixo. Eu queria ter uma vida mais tranquila, minha vida estava muita doideira no setor privado. Era 20 por 10. Passava 20 dias trabalhando e 10 de folga. Isso no papel, né? Na realidade era 40, já passei até dois meses longe de casa. E na folga muitas vezes não tinha folga. Eu trabalhava no escritório (Feldspato, Geólogo).

Todas as viagens que eu fiz, por exemplo, um curso de capacitação, que eu tive um problema na época, eu não tinha com quem deixar minha filha, aí falaram olha, se não der mesmo para você ir não tem problema. No final a gente conseguiu contornar a situação e eu fui porque eu sabia que era importante para mim. Mas tem essa flexibilidade, vai ter um campo, sempre me perguntam, ‘essa data está boa para você? Porque eu sei que você tem uma filha e é complicado’. Então tem uma atenção especial (Monazita, Geóloga).

A realidade observada nas três empresas mostra que, mesmo com todos os avanços técnicos e nas relações de trabalho, a Mineração carrega historicamente relação com o desenvolvimento econômico, mas com drásticas consequências para a humanidade e o ambiente no qual se estabelece. Estudos sobre sustentabilidade no setor, como o de Enríquez (2008), tentam mostrar alternativas ambiental e socialmente menos danosas. Entretanto, olhar o passado e o presente leva a reflexões sobre a crescente necessidade

desta atividade no atual modelo de produção capitalista e para as sociedades modernas, baseadas na extração de bens minerais, que se tornam cada vez mais escassos, passando a ser encontrados com teores rentáveis em profundidades ainda maiores e cenários antes inimagináveis, como o fundo dos oceanos. Quais serão os limites? E as consequências para a humanidade, em especial para metade dela, as mulheres?

2.3. MINERAÇÃO E MITOS DE MASCULINIDADE

O uso de estratégias (nem sempre efetivas) ligadas à força física e violência para garantir produtividade nas minas está historicamente relacionada à reprodução de mitos de masculinidade neste ambiente, em especial o subterrâneo (CONNELL e PEARSE, 2015). No Brasil, Grossi (1981) identificou na Mina de Morro Velho as seguintes realidades por meio de entrevistas e observação:

Quando o carreiro era mais forte e aguentava o rojão, o feitor gostava e o apontava como exemplo: ‘Este sim, é colher cheia e miúda’. Isso queria dizer: este é macho, é homem (GROSSI, 1981, p. 60).

Cada carreiro era um feitor em potencial, se demonstrasse capacidade física e moral para dominar os homens da pá: ‘Quem não brigava, dificilmente fazia carreira’, pois, segundo os ingleses, ‘homem que briga é homem bom para mandar’... (GROSSI, 1981, p. 60).

A manipulação de símbolos de virilidade incentivava a produção, à medida que funcionava como válvula-reforço do complexo de machismo, um dos traços da cultura brasileira. A linguagem pornográfica era também utilizada como estimulante do trabalho (GROSSI, 1981, p. 61).

Mesmo com todas as transformações na gestão e organização do trabalho e do ambiente das minas, tais mitos continuam se reproduzindo, mesmo que não tão perceptíveis. Tornou-se um peso histórico simbólico carregado pela Mineração e que teve e tem impactos diretos na dificuldade de organização da classe trabalhadora e de feminização deste universo:

O quadro de atitudes violentas, que emergem como fibras de um tecido social desarticulado, revela ao observador a dificuldade de se desenvolver espontaneamente a solidariedade necessária para se estruturar uma ação coletiva. A situação desumana vivenciada na mina parece induzir à preservação do individualismo, antepondo-se à formação de vínculos de solidariedade. Isso porque só alimenta revolta contra o patrão, e esta quase perde seu significado, face à brutalidade das relações entre os próprios operários. Em certo sentido, a questão mostra a ausência dramática de um vínculo orgânico que conduzisse os homens da mina ao abandono de sua trincheira particularista para se unirem no interior de sua própria classe (GROSSI, 1981, p. 62).

Por isso, questão central deste tópico, e que dará aportes importantes para o próximo Capítulo, é a de como se constroem as masculinidades²¹, discussão que ainda encontra resistência nas ciências sociais na América Latina. Galindo (2001) analisa o conceito a partir de concepções teórico-metodológicas bastante diversas: de Judith Butler, Pierre Bourdieu e Raewyn Connell²². Da primeira, extrai a centralidade da existência de uma continuidade socialmente aceita como legítima entre sexo, identidade de gênero e sexualidade, consequente da heteronormatividade, a qual estabelece uma oposição binária entre o que se define como “feminino” e “masculino”. Segundo Galindo (2001), atualmente não há como viver em sociedade sem uma identidade de gênero pré-definida que não se encaixe em um dos dois polos.

Apenas assim homens e mulheres podem constituir-se como sujeitos, com características próprias forjadas a partir destas identidades. O que é considerado masculino tem superioridade e significado universal em relação ao feminino e às mulheres, subordinando-as. Fundamentando-se em Pierre Bourdieu, a autora conclui também que o poder exercido pelas instituições do Estado e da sociedade é masculino, e se expressa e reproduz com base em uma violência simbólica pautada no binarismo de gênero. Tal sistema, apesar de privilegiar aos homens, também lhes é prejudicial, no sentido de ditar regras restritivas de comportamentos e características requisitadas obrigatoriamente para gozar das vantagens da masculinidade.

Por fim, baseando-se em Raewyn Connell, a autora insere as relações de produção e a divisão sexual do trabalho como componente indissociável do processo de construção da identidade de gênero e das masculinidades (GALINDO, 2001, p. 231, tradução e grifos nossos):

A masculinidade [...] é determinada por três estruturas: 1. As relações de poder: reproduzem o patriarcado ao estabelecer e manter a subjugação da mulher e a dominação do homem no econômico, no político, no social e no cultural. **2. As relações de produção: a divisão sexual do trabalho se encontra no centro da prática social generizada e determina a produção e reprodução no sistema capitalista. Não apenas na redistribuição de riqueza social, mas também na acumulação de capital se trata sem nenhuma dúvida de um processo relacionado com o gênero, que assegura a supremacia masculina no campo econômico.** 3. As relações

²¹ Segundo Galindo (2011, p. 234, tradução nossa), não se pode falar em masculinidade como um conjunto único de características essencialistas, uma vez que “existe uma pluralidade de configurações masculinas que cientificamente só podem ser reconstruídas através de uma análise contextual”.

²² Professora transgênero da Universidade de Sydney alterou seu nome para Raewyn Connell (originalmente Robert W. Connell), com o qual assina suas publicações recentes, assim como reeditou textos antigos.

emocionais: aqui se trata das práticas que determinam o desejo e a sexualidade, e que explicam porque se concede prioridade social à heterossexualidade na construção do sexo, da identidade de gênero e da sexualidade.

Tais estruturas estão hegemonicamente presentes no espaço da Mineração, constituído pelas masculinidades, mesmo que nem sempre em benefício direto dos homens e muitas vezes de forma não racional. Portanto, o setor econômico mineral faz parte de redutos institucionais responsáveis por difundir e reproduzir ativamente “o ideal cultural de masculinidade” (GALINDO, 2001, p. 232), assim como as forças armadas e certos ramos da política. Esta não é uma conta exata entre fatores e produtos, mas sim uma conjunção de inúmeras variáveis históricas, sociais, culturais, políticas, econômicas, entre outras que compõem a totalidade das relações humanas e de produção. Só é possível pensar a construção das masculinidades em sua complexidade, considerando as estruturas produtivas e de poder que as determinam, mas também as psíquicas e emocionais construídas desde a infância nas relações familiares e afetivas.

Pode-se perguntar então: o que faz da Mineração um espaço de reprodução da masculinidade? Não se pretende responder, mas sim discutir esta questão específica, tarefa para a qual foi necessária a descrição e análise de elementos observados no ambiente das minas e relatados por trabalhadoras e trabalhadores. Na América Latina, tal discussão não pode ser dissociada da desconstrução do machismo e da simbologia do macho, fortemente associada à classe trabalhadora. Esta figura deve ser desconstruída a partir de estudos que utilizem criticamente as categorias de gênero, por mostrar-se bastante mutável nos diferentes contextos e geralmente contraditória (GALINDO, 2001). Na Mineração, ser macho ainda constitui-se um parâmetro (falacioso) de aptidão para a execução de algumas tarefas:

Tem algumas atividades que são mais para homem. Porque a mulher querendo ou não ela é mais frágil. Ela não tem aquela força que o homem tem, tem algumas atividades dentro da mineração que exige, a não ser que use outros meios, mas em algumas áreas não tem como ainda. Realmente precisa da força física. São as partes mais, como se diz, mais brutas da mineração, que são as contenções, batimento de choco manual, coisa assim que é muito mais físico, coisa que uma mulher, a não ser que seja uma mulher bem mais forte... (Ametista, Operadora de Equipamentos).

Já tem muita mulher supervisora, elas podem trabalhar e operar numa carregadeira, mas eu não vejo, por exemplo, uma mulher dentro da mina. Eu estou falando para você que é capaz, mas tem que achar essa que eu falei que é quase homem, uma mulher para pegar um martelo, fazer uma frente. Assim, sem preconceito, viu? (Quartzito, Blaster).

A sonda eu acho complicado, porque tem questão de levantar e colocar haste o dia inteiro no sol. Ficar o dia inteiro no sol não é o problema, mas esse negócio de levantar a haste e levantar saco de amostra de 20 kg eu acho demais. E lá não tem nenhuma mulher. No laboratório a gente já consegue colocá-las na preparação de amostra, porque é simples. Mas são baixinhas, eu não posso colocá-las para levantar uma bandeja e colocar no forno. Então tem mulheres no laboratório, mas elas ficam na preparação, manuseando os equipamentos pequenos, mas para o forno a gente já evita. E na mina elas fazem as mesmas funções dos homens: abrir canal, limpar com enxada, coletar amostra, algumas dirigem também, então lá não tem distinção. Então onde mais tem mulher é na mina, depois no laboratório que só tem uma, e na sonda não tem nenhuma (Platina, Geóloga).

Ainda que a importância de avanços, tais os que possibilitaram substituir em grande parte o trabalho braçal por maquinários seja reconhecida, pôde-se observar que o discurso da masculinidade continua na Mineração, conservador e contraditório. Se por um lado, as/os entrevistadas/os admitem não existir obstáculos formais e racionais para uma entrada mais significativa de mulheres neste espaço, por outro, aspectos como desconforto, estrutura, força e resistência física aparecem repetidamente como limitadores ao exercício de atividades, mesmo que homens também apresentem tais limitações. Estes discursos são muitas vezes internalizados pelas próprias mulheres profissionais:

Eu acho que a questão física, no caso da geologia não seria um limitante, tanto que quando tem vaga para auxiliar a gente olha na cara da mulher, tem mulher lá que veio de seringueira, então dá conta do recado, enquanto tem menino novo, de 19 anos, que faz corpo mole. Então eu acho assim, que você tem que reparar no biótipo sim, se chegar uma menina muito franzina lá para mim eu vou desconfiar, não vai dar conta, agora se chegar um rapaz franzino, aí você já pode pensar que vai dar. Mas tem uns casos que são descartados, eliminados, mas a maioria não, a maioria você vê que são mulheres brutas mesmo, que dão conta do serviço (Platina, Geóloga).

Passei na prova e entrei como auxiliar de produção. Operava carrinho de transferência e muitas vezes já aconteceu de passar noite batendo a pá e a enxada, a noite inteira recolhendo material, tinha que limpar os filtros. [...] Onde eu entrei era serviço braçal mesmo, e eu pensei em desistir umas duas vezes, mas para aquela dificuldade você tem que pensar uma forma mais fácil de enfrenta-la, e eu consegui. Então eu acho que ninguém é superior a ninguém, todos nós somos capazes, agora a mulher é inferior ao homem em serviço braçal, isso sempre, porque por mais que a mulher queira ela tem as suas limitações (Opala, Técnica em Mineração).

Estes contraditórios argumentos podem ser facilmente refutados, utilizando como exemplo o mais contundente deles, a força física. Como observado nos depoimentos acima, a feminização da Mineração (mesmo que relativa e lenta) possibilitou ter exemplos de mulheres que conseguem realizar atividades finalísticas, e, por outro lado,

observar homens que “não dão conta do serviço”, reforçando que a discussão acerca do físico é socialmente construída. Ou seja, mesmo que existam condições biológicas que diferenciem a anatomia, estas não deveriam determinar a entrada e permanência ou não na Mineração, e sim o preparo físico e emocional de cada pessoa, independente do sexo. Entretanto, não é o que acontece, já que as mulheres são socializadas de modo a geralmente nem se imaginar neste universo, enquanto a maioria dos homens encara esta inserção como um processo natural.

Neste caso, as excepcionalidades para os dois lados podem comprovar que existem homens e mulheres que não se encaixam em um padrão naturalizado e muitas vezes imposto a cada gênero, a partir do sexo biológico (QUIRINO, 2014, 2011). Além disso, como também observou a autora, as mulheres vêm historicamente desempenhando outras atividades pesadas e penosas, que exigem força física, como as tarefas de limpeza na própria Mineração, ou outros setores. Sendo assim, força física por si só não deveria ser um argumento válido para afastar as mulheres da Mineração. Mas, como visto, ainda é utilizado (LOMBARDI, 2006):

Eu tinha quatro técnicos trabalhando no laboratório, dois homens e duas mulheres. E aí a gente pensou em uma nova estratégia de mandar duas pessoas para o campo e duas pessoas para o laboratório. Eu nem pensei, eu peguei os dois homens e falei: ‘você vão para o campo e as meninas tomam conta do laboratório’. Não só por questão física, mas também por mulher ser mais organizada, para ficarem no laboratório elas levariam mais jeito. E se eu falar para você que eu não pensei na questão de esforço físico, de que elas não dariam conta e eles dariam, de correr a mina, eu estaria mentindo, então acontece sim. Essa proteção não é descarada, mas pelo menos da minha parte ela acontece, se eu tenho outra opção e eu sei que o homem é fisicamente mais forte, eu opto por colocá-lo no campo (Platina, Geóloga).

Mesmo facilmente desconstruídos, os mitos em torno das masculinidades na Mineração persistem e estão diretamente associados ao machismo (mas não se resumem a este) e têm uma funcionalidade explícita na manutenção da divisão sexual do trabalho e relações de gênero dentro ou fora das minas. Constituem-se em tipos ideais de comportamento masculino (GALINDO, 2001) que podem resultar em práticas contraditórias, discriminatórias e às vezes violentas, difíceis de romper nas relações humanas concretas, apesar das transformações nos padrões culturais e avanços tecnológicos das quais o setor é parte.

Pode-se dizer então que a Mineração no Brasil, tomando um termo utilizado por Galindo (2001, p. 242, tradução nossa) foi constituída sob um discurso de “hipermasculinidade” que incentiva de forma direta ou indireta “a violência, a

agressividade, o ódio à mulher e a homofobia”. Para o sucesso desta estrutura são necessárias estratégias de lealdade masculina (GALINDO, 2001; GOOSSES, 2001):

Quando você coloca uma mulher para fazer um serviço dentro de uma mina com um homem ela sempre vai ser boicotada. Porque ele sempre vai ficar com ciúmes, já pensou se o meu chefe chega e fala ‘porra, cara, você não vai colocar essa frente? Fulana chegou e carregou...’ Entendeu? O que eu estou querendo dizer é que as pessoas vão dificultar para ela e não vão ajudar certo, ela vai ter mais dificuldade de aprender porque a pessoa vai ficar com aquele ciúme (Quartzo, *Blaster*).

Ensinavam coisa errada, às vezes a gente falava assim, ‘a frente tal fica onde’? ‘Não, você tem que dar a volta, é em tal lugar’, aí você ia e ficava perdida, sabe? Fazia de uma forma de brincadeira, mas ao mesmo tempo querendo fazer que a gente se prejudicasse. Teve até uma vez que um colega colocou duas conchas de material sem eu saber, sendo que tem que ser quatro, e falou que eu poderia viajar, e eu olhei e vi o material, para mim estava pronto, quando eu saí ele chamou no rádio, para todo mundo ouvir, ‘volta aqui, a carga ainda não está pronta, que loucura é essa para subir’? Aí eu falei, ‘eu subi porque você mandou’, aí o chefe chamou e conversou com ele, viu que usou de má fé. Era brincadeira, mas queria prejudicar o trabalho, eu acredito que seria para que a gente não continuasse naquele estilo assim, o macho, ele é machista. Infelizmente (Ágata, Operadora de Equipamentos).

Isso não quer dizer que todos os homens inseridos na Mineração exerçam e reproduzam conscientemente de forma hegemônica a subordinação das mulheres. Muitos se encaixam como cúmplices, ou seja, espectadores que direta ou indiretamente “gozam de todas as vantagens obtidas graças à discriminação da mulher. Beneficiam-se de vantagens materiais, de prestígio e de poder de mando, sem ter que esforçar-se” (GALINDO, 2001, p. 233). Outros ainda apresentam-se como de uma masculinidade marginalizada, ou seja, tendo nascido homens, pertencem a grupos subordinados em relação à classe social (operários) ou à raça/ etnia (não brancos). Esta última categoria, apesar de marginal, acaba também por reproduzir a hegemonia masculina ao ter possibilidades concretas de subjugar as mulheres, mesmo estando abaixo delas hierarquicamente.

Tal constituição histórica fez das minas, abertas ou subterrâneas, espaços de construção das masculinidades social e individualmente, a partir da representação do perigo, força, coragem, violência e solidariedade entre os homens. Mesmo diante dos avanços que deveriam ter possibilitado às mulheres a entrada na Mineração, predomina o estranhamento à simples menção sobre esta relação, como se algo estivesse fora do lugar, tão naturalizado como masculino é o ambiente. Persiste a reprodução de barreiras materiais e simbólicas, como constatações “biológicas” de que o trabalho é pesado e

apenas para homens (FACTOR e MASTRANGELO *in* CASTILHOS, LIMA e CASTRO, 2006; LOMBARDI, 2006), mesmo existindo mulheres em quase todas as funções. Esta discussão, entre outras, é objeto de análise do próximo Capítulo.

CAPÍTULO 3

NEM TUDO O QUE RELUZ É OURO: “FEMINIZAÇÃO” DO MERCADO DE TRABALHO E DA MINERAÇÃO²³

A partir dos elementos discutidos no Capítulo 2, que tentaram desvendar o hermético universo e as relações de trabalho na Mineração sob a perspectiva principalmente dos/as trabalhadores/as que o compõem, abrem-se horizontes e condições para analisar a feminização deste espaço. Tal análise não se propõe passível de generalização, mas não deixará de revelar aspectos mais universais acerca da divisão sexual e da precarização do trabalho das mulheres em campos profissionais tradicionalmente masculinizados e no mercado assalariado em geral.

É por isso que a estrutura dos tópicos parte do geral para o específico voltando depois novamente ao geral. Inicia-se a discussão pela inserção das mulheres no mercado de trabalho, posteriormente na Mineração (na atualidade e na história do Brasil) e nas empresas estudadas. Até que por fim os elementos empíricos apresentados servem de base para analisar o fenômeno de feminização e sua intrínseca relação com a divisão sexual do trabalho.

3.1. “FEMINIZAÇÃO” DO MERCADO DE TRABALHO E DA MINERAÇÃO NO BRASIL

Discussões anteriores já mostraram como na produção acadêmica brasileira (especialmente das ciências humanas, sociais e da saúde) existem muitos empregos para o conceito de feminização, sendo utilizado principalmente para designar o aumento quantitativo de mulheres em determinados processos (mercado de trabalho, envelhecimento populacional, infecção por HIV/AIDS, pobreza, entre muitos outros) e

²³ Versões preliminares dos tópicos e subitens deste Capítulo foram apresentadas e discutidas com especialistas em outros espaços acadêmicos. Em primeiro lugar como *paper* final das disciplinas: Política Social – Trabalho, com a Profa. Dra. Silvia Cristina Yannoulas no PPGPS – UnB em 2011; Pensamento Social Brasileiro e Relações Sociais de Gênero, com as Dras. Lourdes Maria Bandeira e Mariza Veloso em 2012; e Identidade e Diferença na sociedade contemporânea/ Sociologia do Gênero e Raça, com as Dras. Lourdes Maria Bandeira e Tânia Mara Campos de Almeida em 2013 (as duas últimas no Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UnB). Posteriormente, no *Congreso Latinoamericano de Historia de las Mujeres* (CARRILHO, 2012), na cidade de Buenos Aires. Depois no VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho (CARRILHO, 2013) – pelo qual agradeço à Associação Latino-Americana de Estudos do Trabalho – ALAST a autorização para utilização de partes ou da totalidade do texto apresentado. Finalmente, no Livro *Trabalhadoras* (YANNOULAS, 2013). Ver Apêndice A.

suas causas/ efeitos qualitativos (YANNOULAS, 2013; 2012; 2011). Ainda que considerando a feminização como um termo de utilização genérica e em muitos casos imprecisa, constitui-se inegavelmente de fenômeno atual fundamental para entender as características de inserção e atuação (ou não) das mulheres nos espaços públicos, com fortes impactos para as políticas sociais.

Esta tese trata especificamente da feminização do mercado de trabalho e suas implicações para a compreensão mais geral da realidade. Os sentidos sobre os impactos da feminização quanti-qualitativa do trabalho assalariado também variam na literatura científica brasileira. Existem vertentes que consideram o processo positivo, no sentido de criar desregramentos e romper relações de poder em espaços importantes. Outras avaliam negativamente o fenômeno, por acontecer mais expressivamente em momentos de precarização e flexibilização do trabalho, tendo estreita relação com a reestruturação produtiva, ou por desprestigiar e desvalorizar determinadas profissões (NOGUEIRA, 2004). Ambas as interpretações dependem do contexto analisado, o que reafirma a importância do conceito, não apenas teórica, mas politicamente, ao levar a questionar a própria divisão sexual do trabalho e seus desdobramentos na vida de homens e mulheres, no âmbito profissional e doméstico (YANNOULAS, 2015; 2013).

Em relação ao trabalho assalariado das mulheres e à segregação ocupacional, pelo menos desde 1268, no Livro dos Ofícios já se podia identificar a feminização de algumas ocupações reconhecidas, dentre as quais de roupeiras, tecelãs, vendedoras de grãos, e também encontrar pioneiras inseridas em atividades masculinizadas, tais como cirurgiãs, alquimistas ou malabaristas (KERGOAT, PICOT e LADA *in* HIRATA *et al*, 2009). Posteriormente, a industrialização crescente ocasiona um processo de alienação, no qual o exercício parcelado das tarefas no modo de produção fordista faz com que trabalhadores/as percam o domínio do conjunto e do produto de seu trabalho.

Neste novo cenário, cabem às mulheres os postos de trabalho menos qualificados nas indústrias e empresas, onde continua a se reproduzir a lógica de um “saber fazer supostamente feminino” (KERGOAT, PICOT e LADA *in* HIRATA *et al*, 2009, p.161), que envolve características como minúcia, cuidado, entre outras. Assim, as mulheres vêm sendo ao longo da história aceitas ou excluídas de determinados setores, profissões ou atividades, o que se configura diferentemente no tempo e no espaço, tal como a própria divisão sexual do trabalho.

Portanto, a feminização não se dá igualmente considerando (entre outras variáveis) os campos de atuação. Os "ofícios de mulher" se distinguem por serem considerados

dons naturais, muito ligados ao corpo feminino e por isso sem necessidade de qualificação. São exemplos maiores dessa constituição histórica a prostituição, o emprego doméstico e de cuidados (babás, amas de leite, etc.). Ou seja, as mulheres foram historicamente incumbidas dos trabalhos relacionados aos serviços, mais flexibilizados e compartimentados, em contraposição aos considerados de maior autonomia e criatividade (KERGOAT, PICOT e LADA *in* HIRATA *et al*, 2009). Ainda hoje, os crescentes números de entrada das mulheres no mercado de trabalho não significaram a extinção da divisão sexual dos conhecimentos e do trabalho em certas profissões, ramos e atividades que continuam taxadas como socialmente feminizadas ou masculinizadas (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2007).

A feminização do mercado de trabalho tem a ver não apenas com o componente quantitativo, mas também com elementos qualitativos, como o fato deste processo geralmente estar acompanhado por estratégias específicas de precarização do trabalho das mulheres. Yannoulas (2013; 2012; 2011) faz importante distinção neste sentido, diferenciando os termos feminilização e feminização. Para a autora, o primeiro refere-se ao aumento quantitativo de mulheres em determinados espaços profissionais, enquanto o segundo as mudanças qualitativas no significado e/ou nas condições concretas do exercício laboral. Esses dois fenômenos estão intrinsecamente relacionados²⁴. Tanto o ingresso significativo de mulheres é capaz de alterar uma profissão, tornando-a em geral menos prestigiosa socialmente, quanto mudanças nos processos de trabalho e de conhecimento ao longo da história são capazes de fazer campos tornarem-se mais atrativos ou pelo menos “tolerantes” às mulheres.

Atualmente, considerando a crescente proporção de mulheres no mercado de trabalho, e a maior taxa de atividade e ocupação entre elas, a feminização do trabalho assalariado é um processo que se intensifica a partir da década de 1970 no Brasil (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2007) e no mundo (NOGUEIRA, 2004). Segundo o IBGE (2015), a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, a participação das mulheres na população ocupada avançou 21,9% entre 2004 e 2014 no país, enquanto a masculina cresceu menos (16,3% no mesmo período).

Ainda que essa mudança significativa tenha tido impactos na proporção entre trabalhadoras e trabalhadores, a presença delas continua menor, representando 43% das pessoas ocupadas no Brasil. Em relação à taxa de atividade, esta mostrava, em 2010,

²⁴ Nesta tese será utilizado apenas o termo feminização, para se referir simultaneamente aos processos quantitativos e qualitativos envolvidos no fenômeno.

que mais de 75% dos homens trabalhava ou procurava emprego, contra 54,6% das mulheres. Entretanto, cabe ressaltar que esta diferença vem diminuindo: era de quase 30% em 2000 e passou a ser de 21% em 2010, o que se deve não apenas à maior inserção de mulheres no mercado de trabalho, mas também à redução masculina (IBGE, 2014)²⁵.

Por outro lado, é também fato que o mundo das tarefas domésticas mantém-se feminizado. Em 2014, 90,7% das mulheres ocupadas realizavam afazeres domésticos e de cuidados, enquanto apenas pouco mais de 51% dos homens nesta situação o faziam. Além disso, mesmo quando estas atividades são em certa medida divididas, as mulheres destinam maior tempo semanal que os homens: em 2014, foram 21,2 horas contra 10, respectivamente. Assim, somando-se o tempo de trabalho remunerado e reprodutivo, as mulheres têm uma jornada 5 horas mais extensa que a masculina (IBGE, 2015).

Este é apenas um dos fatores que afasta as mulheres de determinadas profissões e atividades, e que impede maior sucesso em suas trajetórias profissionais. Apesar dos avanços observados nos últimos anos em relação à qualidade dos empregos femininos, como a maior formalização (que cresceu 60% entre 2004 e 2014), os dados da PNAD (IBGE, 2015) mostram que as brasileiras ainda apresentam maiores taxas de desemprego (8,7% contra 5,2% em 2014) e recebem em média salários 26% inferiores.

É inegável a melhora neste último índice, uma vez que na década de 1980, Souza-Lobo (2011) apontou uma defasagem salarial de 50% em relação aos homens. Entretanto, quase quarenta anos depois, esta desigualdade ainda é bastante significativa. Paradoxalmente, tais disparidades permanecem a despeito da maior escolarização das mulheres (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2007). A desigualdade salarial aumenta quanto maior a escolaridade: em 2014, na população de até 4 anos de estudo, o rendimento por hora das mulheres correspondia a 78% do masculino, chegando a 66% na categoria mais escolarizada, com 12 anos ou mais de estudo (IBGE, 2015).

Na indústria, as pesquisas existentes também mostram o quanto as trabalhadoras encontram históricas desvantagens relativas a uma mais extensa jornada (produtiva e reprodutiva), menores salários e violências no âmbito laboral ou doméstico devido sua dupla inserção (SOUZA-LOBO, 2011). Um questionamento que se pode fazer então, a

²⁵ População ocupada é aquela que exerce atividade profissional formal ou informal, remunerada ou não no momento da pesquisa realizada pelo IBGE. Já a taxa de atividade é a relação entre a população economicamente ativa – PEA e o número de pessoas em idade ativa – PIA. Por fim, a PEA é o potencial de mão de obra com que pode contar o setor produtivo, obtida pela soma da população ocupada e desocupada com 16 anos ou mais de idade (Fonte consultada: www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/).

partir das análises desta autora sobre as décadas de 1970 e 1980, é se houveram mudanças significativas nos padrões do trabalho das mulheres que atuam na indústria e/ou em atividades consideradas produtivas²⁶ nos últimos quarenta anos. Para tentar chegar a algumas conclusões, é relevante resgatar evidências sobre o setor mineral em comparação aos demais setores econômicos, que podem mostrar tendências gerais da atualidade.

Em relação ao mercado formal, os dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS²⁷ mostram que ao longo das duas últimas décadas, a participação das mulheres nos empregos do Setor Extrativo Mineral avançou 5 pontos percentuais – pp. (1995 a 2014). Isto significa que a feminização na Mineração está na média em comparação com os outros setores, que apresentaram variações na participação de mulheres entre 2 e 9 pp. Ainda assim, o caráter historicamente masculinizado do Setor fazia com que apenas 12% dos empregos estivessem ocupados por mulheres em 2014, atrás apenas da Construção Civil (9%)²⁸. Em contrapartida, a concentração de mulheres era maior nos setores Comércio (44%), Serviços (48%) e Administração Pública, no qual elas representavam 59% (Tabela 7).

²⁶ A utilização da denominação “atividades consideradas produtivas” visa excluir os/as trabalhadores/as do setor de serviços, mas de maneira alguma afirmar ou defender este último como trabalho improdutivo, o que não é objeto desta tese. Para esta discussão, ver Dal Rosso (2008). É importante destacar também que, apesar de utilizar as análises de Souza-Lobo (2011) sobre o espaço fabril como uma das principais referências desta seção, devido à afinidade teórica e semelhanças entre os ambientes laborais analisados pela autora e o setor mineral, a tese está mais voltada à atividade de lavra, ou seja, de extração dos minérios. O que não quer dizer excluir ou desconsiderar o processo industrial de beneficiamento e transformação, pois estes universos estão intrinsecamente interligados, mas compõem etapas com características radicalmente diferenciadas na Mineração, melhor detalhadas no Capítulo 2.

²⁷ A RAIS constitui uma das principais fontes oficiais brasileiras de informações sobre o mercado laboral formal (celetistas, estatutários, temporários, avulsos, entre outros). O Anuário Estatístico é disponibilizado eletronicamente por meio do Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho – PDET do Ministério do Trabalho (http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_anuario_rais/anuario.htm). É importante destacar que o questionário é respondido pelas empresas e que sua unidade de medida são vínculos de emprego ou postos de trabalho (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2007).

²⁸ Sobre a “feminização” da Construção Civil, ver Oliveira, T. (2014).

Tabela 7 – Representação por sexo e setor em vínculos a empregos formais no Brasil - 1995 e 2014

IBGE Setor	Ano e Sexo			
	1995		2014	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Extrativa Mineral	7%	93%	12%	88%
Indústria de Transformação	27%	73%	32%	68%
Serviços Industriais de Utilidade Pública	16%	84%	20%	80%
Construção Civil	7%	93%	9%	91%
Comércio	35%	65%	44%	56%
Serviços	41%	59%	48%	52%
Administração Pública	56%	44%	59%	41%
Agropecuária, Extração Vegetal, Caça e Pesca	13%	87%	18%	82%
Total	37%	63%	43%	57%

Fonte: Elaborada pela autora, a partir da RAIS/ Ministério do Trabalho (2016).

Em termos salariais, o Setor Extrativo Mineral foi o único a apresentar crescimento na remuneração média entre 1995 e 2014, além de pagar os maiores salários, apresentando remunerações muito superiores à média dos setores mais feminizados (Comércio, Serviços e Administração Pública). A diferença salarial por sexo no Setor também apresentou importante queda, passando de aproximadamente 16% para apenas 4% em nove anos, muito abaixo da média geral nacional de 26% (Tabela 8).

Estas são algumas evidências da reprodução ainda persistente da divisão sexual horizontal e vertical do trabalho (YANNOULAS, 2003). Horizontalmente, diante da baixa inserção de mulheres em um ramo produtivo e técnico como a Mineração, e considerando ainda que, mesmo nos 12%, a presença de mulheres “está bastante limitada aos cargos administrativos, burocráticos, de apoio ou afins” (QUIRINO, 2011, p. 165), fato também verificado em outros setores masculinizados como a Construção Civil (OLIVEIRA, T, 2014). E vertical, pois estão à margem não apenas das tecnologias, saberes e atividades produtivas envolvidas, mas excluídas de um espaço econômico importante, com altos salários e central para o desenvolvimento capitalista.

Tabela 8 – Remuneração Média em Dezembro, em SM, por Setor e Sexo Brasil, 1995 e 2014			
IBGE Setor	Sexo	2014	1995
1 - Extrativa Mineral	Total	7,7	6,2
	Homens	7,7	6,3
	Mulheres	7,4	5,3
2 - Indústria de Transformação	Total	3,2	6,2
	Homens	3,6	7,1
	Mulheres	2,3	4,0
3 - Serviços Industriais de Utilidade Pública	Total	5,3	12,1
	Homens	5,5	12,3
	Mulheres	4,7	11,1
4 - Construção Civil	Total	2,6	4,1
	Homens	2,6	4,1
	Mulheres	2,7	4,8
5 - Comércio	Total	2,2	3,8
	Homens	2,3	4,1
	Mulheres	1,9	3,1
6 - Serviços	Total	3,1	6,4
	Homens	3,5	7,1
	Mulheres	2,7	5,5
7 - Administração Pública	Total	4,6	6,2
	Homens	5,4	7,5
	Mulheres	4,0	5,1
8 - Agropecuária, Extração Vegetal, Caça e Pesca	Total	1,9	2,6
	Homens	1,9	2,6
	Mulheres	1,6	2,7
Total	Total	3,2	5,7
	Homens	3,5	6,3
	Mulheres	2,9	4,8

Fonte: Elaborada pela autora, a partir da RAIS/ Ministério do Trabalho (2016).

Qualitativamente, fatores históricos somaram-se para constituir a Mineração como um espaço no qual os mitos de masculinidade se reproduziram e as mulheres encontraram baixa receptividade. A escassez e invisibilidade do trabalho das mulheres nas minas, especialmente subterrâneas, foram historicamente construídas a partir de um discurso contraditório. Desde a Revolução Industrial, representou para empregadores um nicho interessante de exploração e maximização do lucro, diante da menor composição e flexibilidade corporal das mulheres (e crianças) e possibilidade de pagar salários mais baixos (SAFFIOTI, 2013).

Por outro lado, para a classe operária formada por homens, implicou em “ameaça” por variados fatores. Em primeiro lugar, o desregramento causado pela simples presença

das mulheres, responsabilizadas por despertar desejos e promiscuidades ou por causar azar e acidentes²⁹. Em segundo, o intenso trabalho nas minas significava o desvio das responsabilidades domésticas, consideradas naturalmente femininas, o que desagradava pais, maridos, filhos e irmãos. E por fim, as mulheres, como uma mão de obra mais barata, menos organizada e vista como facilmente “domesticável”, traziam o temor aos trabalhadores por sua substituição. Assim, estas trabalhadoras encontraram um duplo desafio histórico: submeter-se a um tipo de exploração específica pelos donos dos meios de produção, e à rejeição por seus pares (QUIRINO, 2011).

Tais tentativas de exclusão não foram suficientes para apagar totalmente as mulheres da história da Mineração. Castilhos e Castro (*in* CASTILHOS, LIMA e CASTRO, 2006, p. 60), após apurado trabalho de pesquisa, chegaram à conclusão de que as mulheres ocuparam diversos espaços neste universo, apesar dos esforços de silenciamento desta força de trabalho e pressão:

Após ‘garimpar’ muitos textos de história, gênero, mineração, economia e outras matérias, podemos afirmar que as mulheres sempre estiveram presentes na mineração, desde o início e ao longo de toda a história dessa atividade econômica. Encontramos números surpreendentes de mulheres em todos, inclusive os mais rudimentares acampamentos mineiros. Encontramos **trabalhadoras das minas** em tarefas pesadas e masculinas, também nas minas subterrâneas, e de modo intensivo, durante os séculos XVIII, XIX e parte do século XX. Encontramos trabalhadoras das minas, especialmente em trabalhos sobre a superfície, muitas vezes considerados auxiliares ou continuação de suas tarefas domésticas, em todos os períodos da história da mineração. [...] Encontramos **prestadoras de serviços** de todo tipo, também invisíveis: enfermeiras, costureiras, cozinheiras, lavadeiras, prostitutas, etc. e não poucas hoje em serviços administrativos em grandes minas. Por último, encontramos **mães, filhas, esposas e viúvas dos trabalhadores** das minas, cuja presença nos acampamentos foi e é incentivada pelas empresas de mineração e pelos governos objetivando garantir a continuidade da mão-de-obra e manter a ordem nesses locais. Felizmente, esse último objetivo das empresas, em diversas ocasiões, ‘virou do avesso’ e assim, podemos encontrar muitas ‘heroínas’, viúvas e filhas de mineradores que são figuras históricas das lutas pelos direitos dos trabalhadores. Essas mulheres enfrentaram as empresas, muitas vezes sem o apoio dos próprios mineradores a quem defendiam, em busca de melhores condições econômicas, de saúde, e de segurança no trabalho e, hoje, muitas continuam lutando não só pelas condições de trabalho nas minas, mas também pela proteção ambiental das áreas onde moram, em suas comunidades, e pela mineração responsável.

²⁹ Tais crenças não são isoladas, trata-se de tradição generalizada que pode ser encontrada de diferentes formas em vários países e momentos históricos – para alguns exemplos na Mineração, ver Castilhos, Lima e Castro (2006) – assim como em outros setores e profissões, como os canteiros de obras da Construção Civil (LOMBARDI, 2006).

No Brasil, a construção da atividade mineira com técnicas e ferramentas arcaicas e braçais, foi um dos fatores desta associação entre Mineração e masculinidade (LINS, LOUREIRO e ALBUQUERQUE, 2000; QUIRINO, 2011). Consequentemente, apesar das evoluções tecnológicas, o setor mineral encontra-se ainda fortemente masculinizado quantitativa e qualitativamente, o que se pode compreender mais profundamente a partir da análise do movimento contraditório de exclusão/ inclusão das mulheres neste espaço, em diferentes períodos históricos brasileiros, como o colonial e o republicano³⁰.

3.1.1. Mulheres e Mineração no Brasil Colonial

Assim como a extração do pau-brasil e a plantação de cana de açúcar, a Mineração foi uma importante atividade econômica do Brasil colônia, exercida sob todas as características predatórias da colonização, que se deu intensamente no litoral em detrimento do interior do país. Em contrapartida, foi justamente pela busca de metais e pedras preciosas que se iniciou a interiorização do território brasileiro, o que mostra ainda mais a importância histórica dessa atividade. O desenvolvimento do Brasil a partir do século XVIII, associado à atividade mineira, deu-se sob um controle português mais atento, especialmente na cobrança de tributos, o que ocasionou, mesmo que atendendo aos interesses da metrópole, certa preocupação com a organização da vida social na colônia (LINS, LOUREIRO e ALBUQUERQUE, 2000). Entretanto, este período resultou no longo prazo em acúmulo de riquezas convivendo com a pauperização da maioria da população.

Segundo a sociologia brasileira clássica, o Brasil colônia não apresentava nitidamente a distinção entre as esferas pública e privada, pois ambos os domínios seriam de comando da elite de senhores (brancos e homens) de minas, engenhos, terras e escravos. Assim imperavam outras formas de controle, nos quais a família patriarcal era o núcleo de uma organização em que a mulher não teria lugar, nem mesmo o doméstico. No entanto, é pela crítica feminista que tal configuração começa a ser questionada. Corrêa (1981) relata que essa realidade não era a única forma de organização do Brasil colonial, uma vez que existia um grande contingente de “Outros” excluídos dos vínculos familiares patriarcais. Estes somavam uma significativa parcela

³⁰ Para a análise que se segue foram considerados os períodos colonial (século XVIII, conhecido como o Século do Ouro no Brasil) e republicano (com maior ênfase ao período de 1937 e 1964, mas abrangendo as fases tradicionalmente denominadas República Velha até a República Populista – 1889 a 1964), a partir principalmente das obras de FIGUEIREDO (2011; 1993) e CAROLA (2002).

da população colonial urbana do Brasil, como trabalhadores/as livres, prostitutas, aprendizes, artesãos/ãs, entre outros/as, dentre os quais muitos ex-escravos/as.

Corroborando a ideia da autora, a primeira característica das mulheres no espaço das minas no Brasil colonial era sua relação no espaço urbano com certo “mundo público”, mesmo que reproduzindo e em acúmulo às atividades vistas como tradicionalmente femininas. Em Minas Gerais³¹, as mulheres eram responsáveis pela alimentação e pelo abastecimento e distribuição de gêneros de primeira necessidade aos trabalhadores da extração do ouro e diamante, atuando como tecelãs, doceiras, fiandeiras, rendeiras e pequenas vendeiras. Destaca-se a centralidade política e econômica da figura das escravas forras, vitais no abastecimento da zona mineradora³². As mulheres negras livres foram as primeiras brasileiras a circular no que estamos chamando de espaço público colonial, por meio dos pequenos comércios ou como vendedoras ambulantes, conhecidas à época como “negras de tabuleiro” (FIGUEIREDO, 2011, p. 145).

Uma segunda característica a se ressaltar nessas mulheres é o seu protagonismo nas subversões e revoltas contra o sistema escravista e tributário. Ainda segundo Figueiredo (2011; 1993), as vendas, geralmente comandadas por mulheres negras³³, eram ambientes de reunião onde se iniciavam rebeliões e revoltas, e, por isso, duramente reprimidas. Logo os pequenos comércios e as próprias mulheres passaram a ser vistos como perigo iminente pelos representantes portugueses, que responsabilizavam a presença feminina nas áreas de Mineração pelo fácil acesso dos trabalhadores escravos a bebidas, cigarros e à prostituição, o que serviu de justificativa para a repressão desses espaços e atividades.

A imagem das “negras de tabuleiro” foi assim associada nos registros históricos a mulheres ardilosas e de “conduta moral desagradável”, que incomodavam e causavam temor às autoridades. Elas representaram a resistência especialmente por meio da cumplicidade no extravio do ouro minerado, ameaçando os rendimentos dos

³¹ Resgatar e registrar neste tópico os comportamentos e costumes em torno da Mineração no Brasil colônia utilizando como exemplo principal o estado de Minas Gerais é emblemático e inevitável, pois este foi o grande polo minerador nacional no século XVIII, considerado o Século do Ouro brasileiro (FIGUEIREDO, 2011; 1993). Portanto, para traçar um histórico da presença feminina neste universo no período, não há como não ressaltar a literatura referente ao modo de vida das mulheres mineiras da época, não desconsiderando a atividade com suas particularidades nas diferentes regiões do país. Além de Minas Gerais, a Mineração (especialmente de ouro e diamantes) se deu principalmente nas capitanias de Goiás, Bahia e Mato Grosso.

³² Segundo Quirino (2011, p. 170), “em Minas Gerais no final do século XVIII, 50% da população era de negros escravos, principalmente trabalhando na mineração”.

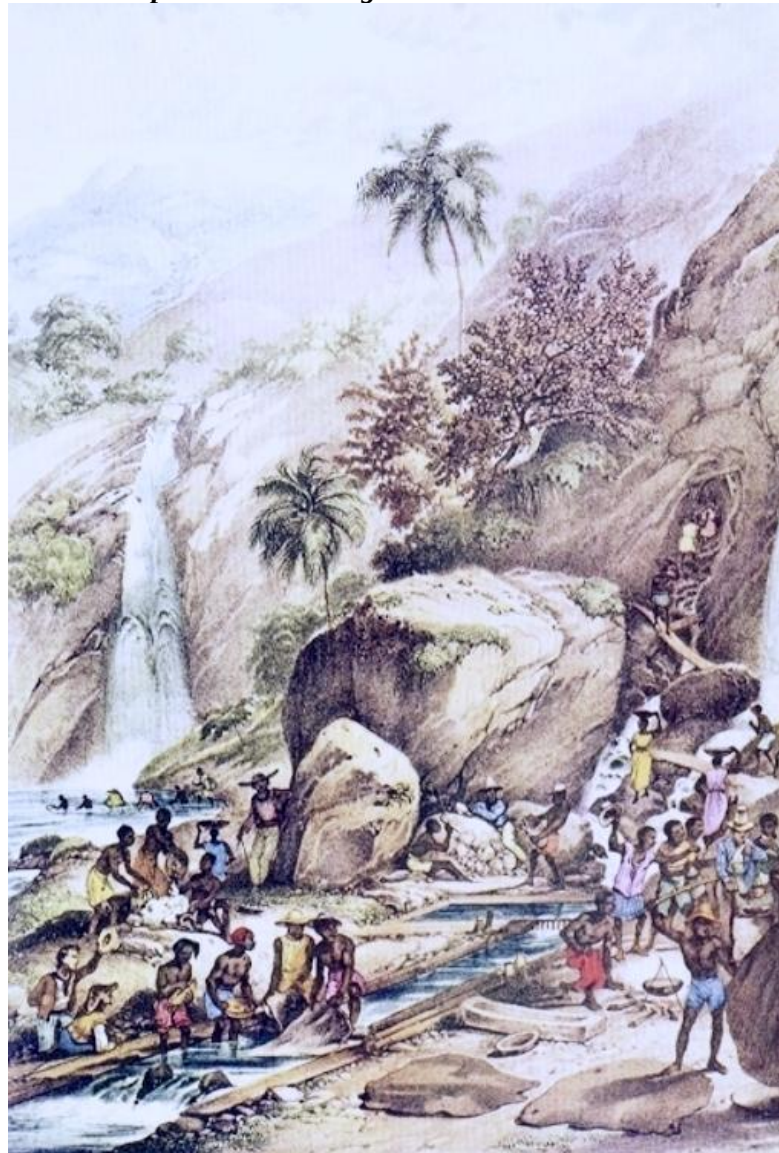
³³ Ser “comandadas” por mulheres negras não quer dizer necessariamente que estas eram as proprietárias das vendas, mas geralmente as principais responsáveis pelos pequenos comércios, devendo um valor diário ao proprietário (FIGUEIREDO, 1993).

proprietários de minas e da fazenda real e criando verdadeira inconveniência diante dos detentores de poder. Por isso foram perseguidas e reprimidas com a mesma violência que os escravos rebelados (FIGUEIREDO, 2011; 1993).

No Brasil colonial, assim como em outros contextos, a constituição familiar entre mineradores era bastante improvável, diante da mobilidade e do fluxo migratório pelo qual se caracterizam historicamente as regiões de Mineração (CONNELL e PEARSE, 2015). Assim, é impossível não citar a atuação profissional das mulheres na “satisfação da necessidade sexual” por meio da prostituição, que se configura como uma ocupação central nestes ambientes, tanto pelo argumento da escassez de mulheres, quanto como alternativa de renda para as mais pobres. As prostitutas também incomodavam e eram constantemente perseguidas pelas autoridades.

No trabalho de extração mineral propriamente dito, apesar de não existir nenhum impedimento formal, as mulheres são praticamente inexistentes nos registros históricos. Quando mencionadas, estão presentes no carregamento de cascalho em gamelas, diante do argumento da menor brutalidade inerente à atividade, com exigência de menos resistência e força física. Os trabalhos das mulheres negras, apesar de também exigirem intensos esforços físicos, são descritos como mais fáceis e considerados um apêndice ao trabalho principal que era a extração do ouro ou do diamante em si (FIGUEIREDO, 2011; 1993). As dificuldades que desmentem o mito do trabalho leve das mulheres na Mineração no período colonial podem ser observadas na Figura 11.

Figura 11 – ‘*Lavage du mineral d’or – près de La montagne Itacolomi*’.



Fonte: Johann Moritz Rugendas, 1835³⁴.

Os comportamentos das negras de tabuleiro, prostitutas e demais mulheres envolvidas na Mineração no período colonial desafiavam uma das principais formas históricas de controle sobre o corpo, a sexualidade e as decisões das mulheres brasileiras: seu adestramento para transformá-las na figura santificada de mães no projeto colonizador nacional. Corresponder à função de boa esposa e mãe significava para além dos impecáveis cuidados com a casa, marido e educação moral dos filhos, mas também uma série de regras que envolviam roupas e gestos, ou seja, uma conduta apropriada não poderia ser “luxuriiosa, tentadora e perigosa” (PRIORE, 1993, p. 111).

³⁴ Disponível em https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Rugendas_-_Lavage_du_Mineral_d'Or_-_pres_de_la_Montagne_Itacolumi.jpg. Acesso em novembro de 2016.

Transformar a maternidade em tarefa natural das mulheres e exemplo padrão a ser seguido teve muitas consequências, entre elas a ideia das “outras” indesejáveis (amasiadas, concubinas, adúlteras, mães solteiras, prostituídas) que foram demonizadas, em contraposição ao modelo desejável (PRIORE, 1993). Tal distinção tem um forte componente classista e racial, uma vez que aquelas que atendiam ao padrão recomendável eram mulheres ricas, brancas e sem “necessidade” de trabalho remunerado. Estas consequências podem ser observadas na reprodução dos padrões machistas e sexistas em momentos históricos posteriores.

3.1.2. Mulheres e Mineração no Brasil República

À modernidade ditada pela moralidade burguesa e Revolução Industrial, corresponde o aparecimento do indivíduo (masculino). Sujeito este solitariamente responsável por seu próprio destino – antes a cargo da estrutura familiar – e desamparado diante da incapacidade de controlar as contradições impostas socialmente, especialmente a reserva de um lugar estrito para homens e mulheres dentro do padrão da heterossexualidade. Segundo Kehl (2008), é diante deste conflito que o século XIX institucionaliza a separação entre domínio privado e espaço público, o que justifica a invenção da família nuclear como o recanto de alívio das tensões e sofrimentos do homem burguês.

Em sua relação com a esfera pública, apesar da antiguidade do trabalho das mulheres e da divisão sexual do trabalho, é também na Idade Moderna que há o aumento quantitativo delas em atividades profissionais, especialmente com a Revolução Industrial, que marca o surgimento do proletariado feminino (DIAS, 2008; NOGUEIRA, 2004). Segundo Nogueira (2004), essa entrada foi possibilitada em certa medida pelo movimento de migração campo-cidade e avanço tecnológico que dispensou o uso da força física. O aumento do número de mulheres não acompanhou mudanças qualitativas em sua inserção laboral, persistindo barreiras das mais variadas, desde salários desiguais até o preconceito e a desvalorização, com seu trabalho ainda visto como auxílio ou ajuda.

Apesar da antiguidade da Mineração, é nos séculos XIX e XX que as transformações sociais advindas da consolidação do capitalismo mundial e o nascimento da classe operária a fazem emergir como um dos suportes principais do mundo industrial, o que configurou a era do carvão e do ferro na Europa, caracterizada

pela destruição ambiental e exploração humana, tornando-a símbolo de precarização do trabalho. No Brasil, diferente da extração de ouro e diamantes no contexto colonial, as minas de carvão no início do século XX foram associadas a um discurso desenvolvimentista, significando a chegada de estradas de ferro, energia, escolas, hospitais, mesmo que tal desenvolvimento tivesse altos custos sociais e ambientais (CAROLA, 2002).

Conhecido por suas condições subumanas, o espaço carbonífero subterrâneo foi retratado por Zola (2000) na Europa do Século XIX e Carola (2002) no Brasil do Século XX como ambientes incrivelmente quentes, úmidos, escuros, e de espaço muito estreito. Os/as trabalhadores/as aposentavam-se ou morriam muito cedo, além de sofrerem constantes acidentes e doenças decorrentes do trabalho. Eram comuns os desabamentos, soterramentos, choques elétricos e as complicações pulmonares. Este ambiente subterrâneo, apesar dos avanços observados no Capítulo 2 em uma mineradora de ouro, foi e ainda é associado à força e resistência atribuídas à masculinidade, uma vez que os comportamentos ditos masculinos permitiriam suportar simbolicamente as expressões da exploração e riscos deste trabalho, e os sofrimentos e violências decorrentes.

De outro lado, as mulheres podem manifestar-se como medrosas, frágeis e compassivas (MOYANO e VIVEROS, 2012; MOLINIER e WELZER-LANG *in* HIRATA *et al*, 2009), argumentos que justificam a naturalização de sua inferioridade na divisão do trabalho assalariado. Contrariando tal ideia, muitas brasileiras conviveram com a realidade da Mineração, o que mostra o estudo historiográfico de Carola (2002) sobre trabalhadoras nas minas de carvão em Santa Catarina no período de 1937 a 1964. O autor identificou a existência de um silêncio “subterrâneo” no que se refere à presença das mulheres neste ambiente, onde, ao contrário do que os documentos e relatos históricos insistem em negar, as mulheres constituíram força de trabalho significativa, principalmente nas décadas de 1940 e 1950.

Mesmo presentes, o espaço a elas designado era o da superfície, e a atividade permitida era a escolha manual, trabalho considerado simples, leve e complementar, consequentemente com menor remuneração. Entretanto, conhecidas popularmente como “escolhedeiras”, estas mulheres também realizavam esforços físicos intensos. Sua principal função consistia em peneirar sobre uma mesa o carvão, para depois separar dele outras pedras e substâncias, em uma época em que os instrumentos utilizados na mineração no Brasil ainda não estavam mecanizados, utilizando-se basicamente ferramentas rudimentares como as picaretas (CAROLA, 2002).

Assim, mesmo não estando no subterrâneo das minas, as condições de trabalho das trabalhadoras na superfície eram precárias, com exposição direta ao sol e à chuva, descalças e sem proteção aos olhos. O autor relata que “não raro o manuseio da picareta de mão provocava acidentes nos olhos, pois quando se batia a picareta contra as pedras [...] estilhaços projetavam-se na direção do rosto” (CAROLA, 2002, p. 38). A jornada de trabalho formal das trabalhadoras era geralmente de 7h as 16h, mas se iniciava muito antes e terminava depois, diante do acúmulo com os cuidados da casa e família.

A intensidade da atividade não era apenas física. Havia o incentivo à competitividade entre as trabalhadoras, que recebiam seus rendimentos por empreitada, portanto por produtividade. Aquelas que se destacavam poderiam ser promovidas a fiscais, que significava vigiar e punir o trabalho das outras colegas, por meio de multas financeiras aplicadas caso o carvão escolhido não estivesse suficientemente puro (CAROLA, 2002). Esta realidade, claro, causava uma série de conflitos cotidianos no ambiente das minas, além de ser uma prática hoje encontrada em profissões feminizadas, como exemplifica Nogueira (2011) em sua análise sobre as trabalhadoras em telemarketing.

Apesar do longo espaço de tempo entre o período colonial e republicano, das diferenças geográficas e das transformações ocorridas, verifica-se a persistência da mesma divisão sexual do trabalho. A histórica ausência das mulheres nos registros sobre a Mineração no Brasil não é acidental. Ao analisar o movimento dessa exclusão em distintos períodos, observa-se um discurso contraditório: por um lado, é necessário que as mulheres estejam invisíveis, como garantia de manutenção das relações de gênero em seu devido lugar. Pelo outro, o trabalho das mulheres é invisivelmente necessário neste espaço, na medida em que a elas é “permitido” exercer algumas atividades, geralmente aquelas mais compatíveis à sua função “nata” (portanto desqualificada e desvalorizada), reproduzida muitas vezes no espaço público e profissional.

A realidade brasileira, no período colonial ou republicano, da qual se destacou apenas um brevíssimo recorte, apesar de particular, carrega um traço comum com outros períodos históricos e lugares: o discurso binário sobre a masculinidade e a feminilidade raramente ou pouco se altera. Mesmo com variações temporais ou geográficas, existem repetições e reproduções discursivas sobre o lugar social das mulheres a partir da material divisão sexual do trabalho. Tal pensamento está refletido na contraditória relação entre mulheres e Mineração, sempre presentes e necessárias, porém invisibilizadas ou demonizadas, representando um risco social a ser combatido em

contraposição à figura santificada da maternidade. Traços marcantes desta realidade ainda persistem na atualidade.

3.2. “FEMINIZAÇÃO” RECENTE DA MINERAÇÃO: A REALIDADE DAS EMPRESAS ESTUDADAS

Questões centrais ao iniciar esta tese, e no despertar do interesse pela Mineração, eram: o que constitui certos trabalhos, atividades ou setores em espaços de trabalho socialmente masculinizados? E que condições facilitam ou dificultam sua feminização? Para tentar elucidar tais questionamentos, recorreu-se a autoras feministas dos estudos do trabalho que se amparam na teoria crítica e no materialismo histórico³⁵. Em especial Souza-Lobo (2011, p. 153), para quem “tudo parece indicar que não existem fatores naturais, inerentes ou lógicos que instituem a divisão sexual do trabalho, mas que existe uma construção social de práticas e relações de trabalho cuja coerência reside na articulação, muitas vezes simbólica, de vários fatores”. Assim, às mulheres e homens são atribuídas características, que podem variar a depender da conjuntura geográfica ou histórica, mas que demarcam naquele contexto específico quais serão os trabalhos/ profissões/ atividades/ setores permitidos ou adequados a cada sexo/ gênero. Alguma tentativa não de resposta, mas de discussão, estaria então, em primeiro lugar, na própria constituição da divisão sexual do trabalho e das relações de gênero, e como estas são apropriadas pelo capitalismo.

Para tanto, faz-se importante analisar ambientes de trabalho específicos e compreender a própria dinâmica das relações entre o modo de produção capitalista, a divisão sexual do trabalho e a feminização ou não de determinado campo ou atividade profissional. No caso da Mineração, apesar do setor ser altamente suscetível a processos de flexibilização e precarização (ver Capítulo 2), este está “blindado” à inserção de mulheres. Tal constituição diverge muitas vezes da realidade e condições atuais de trabalho nas minas, mas segue totalmente condizente com as construções históricas acerca do feminino e masculino e suas possibilidades de atuação laboral, que envolvem principalmente relações materiais, mas também simbologias, ideologias e estereótipos.

³⁵ Dentre as quais Elisabeth Souza-Lobo (2011), Helena Hirata (HIRATA *et al*, 2009; HIRATA e SEGNINI, 2007; HIRATA, 2002), Danièle Kergoat (*in* HIRATA *et al*, 2009; HIRATA e KERGOAT, 2008; KERGOAT, 2010; 1996), Heleieth Saffioti (2013; 1999), Claudia Mazzei Nogueira (2011; 2004) e Paola Tabet (2014).

Como também visto no Capítulo anterior, a atividade mineral geralmente se instala em pequenos municípios, tornando as mineradoras as melhores oportunidades de emprego da região. Por essa especificidade, deveria causar estranheza a escassez de mulheres entre a força de trabalho. Mas não é o que acontece. A divisão sexual do trabalho trata de alocar as mulheres nos serviços de apoio (internos ou externos às minas) e os homens diretamente na produção.

Em empresa de grande porte de extração de Minério de Ferro a céu aberto, pesquisada por Quirino (2011), dentre quase 25.000 empregados/as, as mulheres representavam 9,22%, mas apenas 5,95% nas áreas finalísticas. Nas minas privadas estudadas nesta tese, não foram encontrados números muito diferentes: na **Empresa 1**, 11% da força de trabalho eram mulheres. Esta representação aumentava em atividades administrativas (34%) e diminuía nas finalísticas (8%). A **Empresa 2**, subterrânea, apresentava proporções ainda menores: 5% de mulheres no total. Sendo 25% a participação delas nas áreas administrativas e apenas 2% nas finalísticas (Tabela 9). Já a **Empresa 3**, pública e de pesquisa mineral, apresentava perfil diferenciado, com 26% de mulheres nas atividades finalísticas³⁶.

Tabela 9 – % por Sexo e Tipo de Atividade nas empresas analisadas				
Unidade Empresa 1 Céu Aberto	Homens		Mulheres	
	89%		11%	
	Administrativo 66%	Finalístico 92%	Administrativo 34%	Finalístico 8%
Unidade Empresa 2 Subterrânea	95%		5%	
	Administrativo 75%	Finalístico 98%	Administrativo 25%	Finalístico 2%
	63%		37%	
Empresa 3 Pública	Administrativo -	Finalístico 74%	Administrativo -	Finalístico 26%

Fonte: Elaborada pela autora, a partir de informações fornecidas pelas empresas.

Vista a baixa representação de mulheres nas empresas estudadas, é importante verificar qualitativamente alguns obstáculos para a feminização e, por outro lado, facilitadores que permitiram a inserção e manutenção das poucas mulheres existentes no espaço da Mineração.

³⁶ Dados disponibilizados pelas áreas administrativas das empresas em 2014. É importante destacar que este Capítulo estará mais voltado para a realidade das **Empresas 1 e 2**, devido suas especificidades que permitem visualizar diretamente os processos de (não) feminização e precarização do trabalho das mulheres. A **Empresa 3** terá maior centralidade no Capítulo 4, na discussão sobre Política Social e a atuação das mulheres no setor público da Mineração.

3.2.1. Limites e possibilidades para a feminização da Mineração

A divisão sexual do trabalho é um construto social que se dá sob uma justificativa inicial biológica (a reprodutividade das mulheres) e sob uma suposição de complementaridade entre o trabalho produtivo (considerado masculino) e o reprodutivo (naturalizado como feminino), com variações históricas a respeito das bases materiais disponíveis, porém repetida ao longo do tempo. Assim constitui-se como uma relação de poder contraditória e antagônica, por trás de sua aparência complementar. Origina-se antes do capitalismo, sendo uma das mais antigas formas de separação social do trabalho, porém é neste sistema específico que esta se articula com a opressão e exploração de classes (YANNOULAS, 2012).

Na Mineração, conforme destacado anteriormente, Quirino (2014; 2011) estudou as relações de gênero em uma empresa de grande porte de extração de minério de ferro em Minas Gerais, e seus achados serviram de base comparativa nesta tese para comprovar ou refutar algumas análises. A primeira conclusão da autora foi que, mesmo nas áreas finalísticas da Mineração, universo tradicionalmente muito masculinizado, a separação e hierarquização entre trabalhos de homens e mulheres não se rompem completamente, se reconstruindo em formatos diferenciados. Esta constatação é confirmada principalmente pelas trabalhadoras de nível superior ou técnico estar em “desvio de função” (QUIRINO, 2014, p. 73), ou seja, realizando atividades de escritório, administrativas, de secretariado, estudos, planejamento ou projetos, diferentes daquelas para as quais foram contratadas. Realidade também encontrada, com suas especificidades, em outras profissões e setores tradicionalmente masculinizados, como as Engenharias (CARRILHO, 2011; CARRILHO e YANNOULAS, 2011; CARRILHO e PONTES, 2010; LOMBARDI, 2011; 2006) e a Construção Civil (OLIVEIRA, T, 2014).

Apesar das atividades na Mineração não exigirem força física, ou a demandarem de forma “suportável” para alguns homens e mulheres e “insuportável” para outros, independente do sexo, persiste o pré-julgamento de que determinadas tarefas “elas não dão conta de fazer” (QUIRINO, 2014, p. 73). Tais obstáculos foram observados também na presente pesquisa:

Às vezes pode ter um preconceitinho no serviço, isso de achar que não vai dar conta, que mulher só fica atrasando. Porque por mais que a mulher, igual à menina que trabalha com a gente, ela é muito trabalhadeira, dedicada, só que às vezes muita gente fica com preconceito: ‘ah, será que ela vai dar conta? Será que não?’ Aí fica com aquele pé atrás [...] Por mais que seja pouco, ainda tem gente preconceituosa, a pessoa quando entra já olha e fala:

‘ih, mulher’. Quer dizer, a pessoa não olha pela qualidade, pelo esforço, fala logo que é mulher. E acha que tem que ser descartada por ser um serviço de campo, porque acha que mulher não dá conta e acha que mulher é mais para serviço de escritório e ficar em sala, ou para serviços gerais e outras coisas, mas como eu falei, hoje não é tão cansativo, não é pesado, mas o pessoal fala que não quer mulher (Granito, Auxiliar de Produção).

A relativa feminização do espaço de trabalho da Mineração é então desigual. Como visto anteriormente, as atividades finalísticas em uma mina concentram-se mais na etapa de extração e produção em si, mas também contemplam funções de suporte necessárias a seu funcionamento, como as de transporte dos minérios, limpeza e patrolamento³⁷ das pistas, manutenção mecânica, elétrica e hidráulica das máquinas e ambientes. Entre os trabalhos mais amigáveis à inserção das mulheres estavam justamente estes relacionados à logística. Mesmo quando atuantes na etapa extrativa, como operadoras, elas estavam na operação de caminhões fora de estrada (transporte), mas nunca de escavadeiras (carregamento) e perfuratrizes (desmonte dos minérios):

Na mina elas operam retroescavadeira, trator, igual homem. Dirigem caminhão pipa, agora, por exemplo, você me atentou para um negócio que eu vou perguntar amanhã, eu nunca vi uma mulher operando uma escavadeira na lavra mesmo, carregando minério. Eu nunca vi, já vi no apoio, ajeitando a praça, forrando praça, mas carregando minério eu nunca vi (Platina, Geóloga).

Observou-se que as mulheres eram mais aceitas nos espaços da mina que exigiam maior cuidado e precisão, e por isso muito presentes nos laboratórios fazendo o controle de qualidade dos minérios. Por outro lado, existiam exceções de auxiliares que realizavam diversas atividades consideradas “masculinas”, como “bater pá” e carregar carrinho de mão. As operadoras de equipamentos eram vistas como naturalmente zelosas e cuidadosas por quebrar menos as máquinas e mantê-las limpas:

Mulher é mais cuidadosa. Há quem diga que se for caminhão a mulher quebra mais, porque caminhão exige certas malícias. Eu, particularmente não concordo. São só piadas machistas. Geralmente as máquinas que só são operadas ou majoritariamente operadas por mulheres são muito mais bem cuidadas. Dentro principalmente, é mais limpo (Mica, Engenheira).

A maior escassez de mulheres nas minas instaladas estava na etapa de beneficiamento. A atividade industrial de limpeza de fornos, por exemplo, era vista como muito pesada e realizada em sua totalidade por homens. Tal reprodução da divisão

³⁷ Nivelamento de estradas com utilização de máquina denominada patrol.

sexual do trabalho é tão naturalizada, que as atividades de homens e mulheres foram muitas vezes percebidas como complementares:

Acho tranquilo, as mulheres na mineração, acho que na verdade elas podem é ajudar, tem muitas coisas que as mulheres são mais atenciosas, têm mais delicadeza, então fica melhor. Mina não é só produção, com homem forte e aquela coisa bruta, tanto homens quanto mulheres têm um lugar para fazer as coisas. E eu acho que as mulheres têm mais capacidade de ter mais qualidade em um serviço do que o homem. Acredito que a empresa valorize mais a produção do que a qualidade. Mas ela também prega muito a segurança em primeiro lugar, aí eu já volto atrás, porque se for para ter segurança em primeiro lugar precisa de qualidade (Xisto, Operador de Máquinas).

O que eu vejo também é que os meninos que trabalham com a gente são tão delicados com elas, eles pensam no lado delas, então na hora de carregar uma amostra eles colocam na camionete e evitam que elas coloquem, acho que isso é o futuro mesmo, homens e mulheres, e saber que têm direitos iguais, mas que não adianta, fisicamente o homem é mais forte, o biótipo é diferente. Então futuramente são homens mais educados que pensam mais nas mulheres, eu acho bacana (Platina, Geóloga).

Acho que hoje os operadores aceitam bem, inclusive há um tempo a gente fez uma mudança de pessoal de turno, e veio uma pessoa de outro turno trabalhar comigo e ele já disse assim: ‘se você quiser ficamos eu e a D. Fulana, a gente fica nessa atividade aqui e para mim está ótimo’. Quer dizer, ele aceita ela como companheira de trabalho, e no meu entendimento ela supriria todas as necessidades para complementar ele. Porque na verdade assim, não existe trabalho sozinho, e ele se ofereceu para fazer um trabalho em dupla com ela, porque um complementaria o outro, ele não enxergou diferenças entre os dois (Nióbio, Técnico em Mineração).

Algumas atividades na mina subterrânea também ainda eram vistas como inadequadas para as mulheres. Como visto no Capítulo anterior, destacaram-se aquelas que necessitam de força física para carregamento de peso (sondagem, “bater choco”, etc.), assim como funções consideradas altamente perigosas, como “*blaster*”, extremamente masculinizada:

Eu não sei se a mulher aguenta fazer o que o homem faz, mas pelo menos operar equipamento eu creio que sim. Porque tem outros serviços que não só os de máquina, tem alguns serviços braçais, e mulher não aguenta fazer serviço braçal. Mexer com tubulação, lançar pano, bater choco. Creio eu que mulher não faz isso. Agora operar caminhão, operar camionete, creio que sim (Potássio, Operador de Equipamentos).

Tem algumas atividades que são mais para homem. Porque a mulher querendo ou não ela é mais frágil. Ela não tem aquela força do homem, e tem algumas atividades dentro da mineração que exigem, a não ser que use outros meios, mas em algumas áreas não tem como ainda. Realmente precisa da força física nas partes mais brutas do subsolo, que são as contenções de teto, batimento de choco manual, coisa assim que é muito mais físico, coisa

que uma mulher não consegue, a não ser que seja uma mulher bem mais forte (Ametista, Operadora de Equipamentos).

A gente tem alguns trabalhos ainda muito braçais, acho que não tem mulheres trabalhando nisso hoje, tem o pessoal da mecânica de rocha que desce, são os batedores de choco, por exemplo, são pedaços da rocha que podem cair. Aí tem alguns funcionários da parte operacional que fazem isso, então acho que para uma mulher teria sim que ter força física, seria bastante necessário. Tem o exemplo de amostradores, hoje na mina a gente faz amostragem tirando as lascas da rocha para fazer análise e tem a equipe que faz com martelo ainda, aquela coisa bem rudimentar, passa o turno todo martelando, então é óbvio que seria necessária força física. Nessas equipes eu não tenho certeza, mas acho que não tem mulher trabalhando nisso não. Eu acho que as mulheres, na parte operacional hoje, são motoristas de caminhão, de caminhão pipa, tem mecânica, e elas rodam turno também (Granada, Geóloga).

Às vezes a gente tem que trabalhar de um jeito muito ruim, com as galerias descendo, e você tem que entrar na água e mela tudo, mela a mão tudo de óleo, e o emocional também tem que estar muito preparado porque a pessoa não pode carregar problema, o que acontece em casa você larga em casa. E o *blaster* líder, se for desatento para o serviço, corre o risco de machucar um colega e causar um acidente. Um erro com um explosivo daquele, não vai sobrar nada, então o potencial de risco de quem trabalha e o esforço físico é muito grande, o *blaster* sofre (Quartzo, *Blaster*).

Importante ressaltar que estes profissionais são os que geralmente recebem as maiores remunerações devido à somatória de adicionais (que podem incluir periculosidade, insalubridade, trabalho noturno, percurso). As trabalhadoras de subsolo também eram consideradas mais cuidadosas, e por isso, possuíam ritmo de trabalho menor, mas como os veículos quebravam menos, elas ganhavam em disponibilidade dos equipamentos, equiparando ou superando a produtividade dos colegas homens:

Na operação de máquinas eles viram que dava certo e que a gente conseguiu produzir de igual para igual. Nosso equipamento foi um dos equipamentos mais diferenciados e menos teve quebra, menos teve desgaste por mau uso. E hoje eles já acostumaram, já aceitaram e tratam a gente igual (Ametista, Operadora de Equipamentos).

A mulher é mais cuidadosa. Você já ouviu aquele ditado mulher tem mais insegurança? Eu acho que é o contrário, o homem tem aquele excesso de segurança, de confiança, e é onde ele acaba atropelando. Eu vejo que nós temos mais cuidado, e eu vejo que se ele faz cinco viagens, eu faço cinco da mesma forma. Então eles correm, correm, correm aí você alerta e eles dizem que é medo, muito cuidado, mas não é, porque eu estou vendo que não precisa daquilo. E nós temos a mesma produção, às vezes até mais porque ele puxou seis viagens, eu puxei quatro, mas eu saí e deixei meu caminhão pronto para trabalhar no próximo turno, ele puxou seis, mas quebrou um trem, furou um pneu, fez isso e aquilo. Então a produção dele parou porque vai ficar dois turnos parado (Ágata, Operadora de Equipamentos).

Apesar de todas as melhorias nas minas subterrâneas e a céu aberto, descritas no Capítulo 2, o ambiente da Mineração ainda é árduo, fator que também justifica sua naturalização como masculino. Na **Empresa 1**, se encontravam extremo calor durante o dia e frio à noite, com existência de muita poeira, além de atropelamentos, tombamentos de máquinas, animais selvagens e peçonhentos. Na **Empresa 2**, a sensação de abafamento, o desconforto e o risco de desabamentos eram intermitentes.

Nos dois casos, pode-se dizer que coragem e determinação são características esperadas de trabalhadores e trabalhadoras em Mineração (QUIRINO, 2014; 2011). Tais requisitos corroboram que a força física não é determinante para o exercício das atividades, mas sim um perfil psicológico que se atribui socialmente aos homens: a ausência de medo do perigo, da escuridão e da solidão, resistência física e emocional, entre outros. Principalmente na mina subterrânea, ambiente no qual o histórico masculinizado é mais marcante:

Eu já pensei bastante nisso, eu conversei uma vez com um professor, que trabalhou a vida inteira em mineração, e ele acha que é a carga histórica, ele falou que quando ele formou, em 1970, ele foi trabalhar em mina de subsolo, e ele falou que era proibido mulher descer, porque fazia mal, trazia azar, má sorte. Ele falou que nessa época eles trabalhavam de cueca e botas, porque não tinha a ventilação necessária, muito úmido, suando o tempo inteiro, e ele falou que fazia o mapeamento de galeria o dia todo só de cueca e bota, e ele falou que por isso mulher não podia entrar, não era nem pela má sorte, era porque eles estavam quase pelados ali. Aí eu acho que veio essa carga toda, essa história toda, 1970 não está tão longe né? Eu acho que ainda tem bastante chão aí pela frente pra gente conseguir mudar esse quadro. Mas eu acho que é uma carga histórica mesmo (Granada, Geóloga).

Destaca-se também como dificuldade para a inserção de mulheres a precariedade das instalações, anteriormente reportada por Quirino (2014; 2011) e Lombardi (2006). A mina da **Empresa 1**, por tratar-se de uma área de extensão muito grande, mantinha salas de apoio, mas muito distantes entre si, o que inviabilizava a utilização de banheiros durante horas, incômodo ainda maior no período menstrual. Esta não era uma dificuldade vivenciada pelos homens, que podiam utilizar qualquer local como banheiro, realidade que se repetia e intensificava no subsolo:

A gente se vira nos 30, passa uns arrochos tem hora, porque você está trabalhando numa área que toda hora é caminhão, toda hora é um homem aqui, um homem ali, aí você fica até quatro, cinco horas sem fazer xixi, porque não tem jeito. [...] Eles saem de fininho e fazem em algum lugar que a gente não possa ver, aí a gente já sabe mais ou menos como é e deixa eles irem, a gente não fica perguntando. Uma vez eu falei assim ‘onde você vai?’ ‘Ah Esmeralda, não precisa ficar perguntando, né?’ Aí eu ‘tchau, vai com

Deus'. Mas você tem que caçar o seu meio (Esmeralda, Auxiliar de Produção).

É um ambiente muito rústico, então é difícil fazer as adaptações, às vezes a gente fica com muita vontade, e aí fizeram um lá na superfície exclusivo, porque a gente de meia em meia hora está lá em cima. Então dá pra você se organizar. Mas assim, embaixo da mina, como é um ambiente muito rústico, não tem mais como você adaptar (Ametista, Operadora de Equipamentos).

Pela análise de profissionais administrativos, outro obstáculo para a baixa contratação de mulheres nos quadros finalísticos das **Empresas 1 e 2**, é que elas não procuram as vagas, ou por não terem qualificação específica nestas áreas, ou por entraves culturais muito presentes em cidades pequenas (preconceito, violência doméstica, machismo, etc.). Por isso ficam concentradas nos serviços menos valorizados e de suporte, como limpeza. Paradoxalmente, observam que a feminização ocorre geralmente em postos mais qualificados, como geólogas ou engenheiras, o que não quer dizer que a maioria das estudantes opte pela Mineração. Ao contrário, segundo Castilhos, Lima e Castro (2006), entre as mulheres que se formam em cursos como geologia ou engenharia de minas, poucas seguem tal carreira. Especialmente pela localização remota dos empreendimentos, a dificuldade em tecer redes de contatos e solidariedade em ambientes tão masculinizados, e a inadequação da estrutura, fatores observados também na presente pesquisa:

A maioria das meninas que formaram comigo estão nos concursos porque não aguentaram. Morar em uma cidade de interior por um tempo, até você fazer amizade ou qualquer coisa, esse é o primeiro desafio. E a maioria não encara. Uma vez um professor da Universidade foi visitar a gente, e ele tinha me falado que até então, em 2008, eu tinha sido a única aluna dele que tinha ido para Mineração. Agora que está melhorando, você tem cidades melhores para se instalar, mas antigamente? Você morar no interior do Mato Grosso, sozinha, era uma barra, mas agora as coisas estão melhorando e também desmistificando que Mineração é o fim do mundo. Não é. Eu acho uma profissão superinteressante, muito desafiadora, muito conteúdo, muita coisa para aprender (Platina, Geóloga).

Ainda neste quesito, em relação às possibilidades de inserção das mulheres na Mineração, Quirino (2011) constatou que as inovações tecnológicas, a consequente demanda por mão de obra altamente qualificada e a indisponibilidade destes profissionais no mercado local, fazem com que as grandes mineradoras capacitem seus próprios trabalhadores/as logo após a contratação. Na presente pesquisa, esta variável também foi observada nas **Empresas 1 e 2**. Usualmente são contratados profissionais de grandes centros urbanos (nível superior ou técnico) ou capacitados internamente logo

após a contratação (nível operacional). Esta prática beneficiava a admissão de mulheres nos níveis mais elevados de escolaridade e qualificação, tais como geólogas, engenheiras e técnicas em mineração, já que existe um aumento na procura destes cursos por elas (YANNOULAS, 2013). Por outro lado, não favorecia que pessoas da própria região ocupassem os melhores postos de trabalho.

Quirino (2014; 2011) discutiu também sobre as transformações tecnológicas e seus impactos para o trabalho das mulheres na Mineração. A autora observou em sua trajetória profissional e acadêmica as mudanças organizacionais das mineradoras (de ferro), que contemplaram a evolução tecnológica do setor e a adoção de modelos de gestão híbridos (próximos ao toyotismo, mas ainda com muitos resquícios do fordismo), e que possibilitaram a inserção de mulheres, mas não completamente:

Em relação à tecnologia, a mineração não se constitui como um setor polo de desenvolvimento tecnológico, mas apenas absorve e incorpora tecnologias já previamente desenvolvidas. Verifica-se o avanço tecnológico neste segmento industrial na incorporação de novos equipamentos, máquinas e softwares, sobretudo na lavra e no beneficiamento, assim como a adoção de novos modelos organizacionais e de gestão. Assim, a apropriação masculina da tecnologia e a construção social do feminino como incompetente tecnicamente, conforme enfatiza Hirata (2007, p. 199), adquire neste contexto uma nuance diferenciada. Confirmando Abramo (1998), o desenvolvimento tecnológico na mineração de ferro abriu novas oportunidades para o trabalho feminino, criando novas chances de emprego qualificado. Porém, paradoxalmente, na maioria das vezes, os discursos dos gestores revelam que a tecnologia ainda é um ‘privilegio concedido aos homens por terem mais facilidade com as máquinas’ e, sobretudo nos cargos técnicos, de engenharia e de comando as mulheres não têm tido oportunidades de exercerem totalmente os ofícios para os quais se prepararam (QUIRINO, 2011, p. 260).

Apesar de todos os desconfortos e riscos envolvidos no trabalho da Mineração, é rara a necessidade de força física, argumento ainda muito utilizado para afastar as mulheres de setores e profissões masculinizadas e para desvalorizar seu trabalho, mesmo quando ser fisicamente forte não é mais um pré-requisito (LOMBARDI, 2006; OLIVEIRA, T, 2014 SAFFIOTI, 2013). A condução das máquinas, em quase todas as atividades, é realizada por sistema hidráulico e automatizado de comando. A força é relativamente exigida apenas em algumas tarefas, como para operadores/as fora dos veículos, se a atividade demandar carregamento de algum material, caso das hastes de sonda (a sondagem nas duas empresas era realizada apenas por homens, *mas não por qualquer homem*, o que abre precedentes para acreditar que também existam mulheres capazes de desenvolver a função):

É mais cabeça, inteligência e raciocínio do que força física. Mas hoje, dentro da geologia a gente tem amostragem na mina, isso para auxiliar de produção. A gente tem mulheres e homens para amostragem de mina. Mulher consegue fazer tranquilamente, mas tem atividade de sondagem com peças de 25, 30 kg, amostras de 30 a 45 kg que eu acho que para uma mulher seria mais difícil. Tanto que a gente tem o histórico de uma mulher, uma auxiliar de produção que queria ir para a sonda trabalhar. Mesmo com a força de vontade dela ela não conseguiu porque é tudo muito pesado. Ela chegou a ir e depois teve que voltar. A força de vontade dela era muita, mas o serviço era muito pesado (Lazurita, Técnica em Mineração).

Na geologia nós temos muitos auxiliares, e lá é dividido em auxiliares de mina, que trabalham com amostragem, auxiliar de laboratório físico que faz preparação de amostra e auxiliar de sondagem. Eu sou mina. O pessoal da sondagem, aí o serviço é pesado, eu não tenho nem vontade de trabalhar lá, porque o deles é muito pesado, eles têm umas hastes lá que furam. Aí ele vai pegar uma haste lá que pesa 40 kg. Apesar de que eles não pegam, é o maquinário, mas eles têm que movê-la. Não deixa de ser braçal [...] Na sonda não tem mulheres, eu acho que por conta disso. Porque é um serviço um pouco mais braçal e mais pesado (Granito, Auxiliar de Produção).

Identificar avanços que possibilitaram uma inserção (tímida) de mulheres neste universo, como, por exemplo, a substituição do trabalho braçal por maquinários, e, de outro lado, alguns dos obstáculos que ainda se colocam para sua inserção e progressão, permitiu tentar compreender na presente pesquisa a persistência do contraditório discurso de masculinidade na Mineração. Apesar das especificidades, muitas das dificuldades vivenciadas pelas mulheres neste setor são similares às aquelas encontradas em outros setores tradicionalmente masculinizados, como a Construção Civil (OLIVEIRA, T, 2014). Tais discursos institucionais ou individuais se convertem em práticas que não apenas afastam as mulheres, mas têm impactos concretos nas trajetórias profissionais e pessoais das trabalhadoras que já estão lá ocupando estes espaços, o que será abordado nos itens seguintes.

3.2.2. Feminização da Mineração, masculinização das trabalhadoras?

Como já discutido no tópico 2.3 do Capítulo 2, a socialização dos meninos envolve a afirmação de características ligadas à masculinidade e virilidade, tais como força, coragem e violência, traços garantidores das relações desiguais de gênero. Isto ocorre de maneira naturalizada, separando desde muito cedo formas de viver de homens e mulheres, identificados, respectivamente, pelo masculino e feminino. Tal conformação tem sua base material na divisão sexual do trabalho, segundo a qual as mulheres são consideradas naturalmente inferiores para exercer determinadas profissões e atividades.

O que se reproduz em "escolhas" profissionais adequadas e possíveis para cada sexo/gênero, tendo os homens maiores chances de sucesso nos espaços sociais e profissionais (MOLINIER e WELZER-LANG *in* HIRATA *et al*, 2009).

Segundo os autores, esta configuração historicamente construída explica em parte como se dá, por um lado, a dificuldade de inserção e ascensão das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que as características atribuídas a elas, tais como minúcia e paciência, não são entendidas como técnicas aprendidas, mas dons naturais, portanto, desvalorizadas. De outro, justifica também o esforço em abandonar sua experiência de socialização como mulheres para serem aceitas e obter sucesso profissional em espaços nos quais a virilidade é requisito básico. De acordo com Yannoulas (2013, p. 40):

O ingresso em territórios masculinos está caracterizado pelo alinhamento das mulheres à norma masculina, isto é, pela aproximação das profissionais à disponibilidade permanente e pelo distanciamento das mesmas da sua 'destinação prioritária' à esfera doméstica e às atividades de cuidado.

Na prática da Mineração, decorre disso que as trabalhadoras utilizam como uma de suas estratégias de sobrevivência neste universo, a invisibilidade ou a eliminação de características que as identifique como mulheres:

Na minha turma são sessenta e poucos homens e só uma mulher, então se eu for muito vaidosa, eu vou chamar atenção, então eu preferi me omitir como mulher e aparecer como profissional, porque lá eu estou como profissional e aqui fora eu sou a mulher, gosto de ser vaidosa, gosto de me arrumar, mas aqui fora. E para mim foi melhor porque eu não tive problema (Ametista, Operadora de Equipamentos).

Assim, na análise das empresas estudadas, observou-se que as trabalhadoras devem apresentar uma dupla estratégia: em primeiro lugar, elas precisam resistir a formas de exploração específicas, como "desvios de função" (QUIRINO, 2014, 2011) para postos menos técnicos com execução de atividades de apoio (organização, limpeza...) e oportunidades desiguais de ascensão ou progressão salarial. A segunda refere-se aos modos de resistência diretos contra as masculinidades e o machismo de seus pares: manter-se séria e distante no ambiente profissional para evitar assédios, e ao mesmo tempo não mostrar-se muito "fresca". É um meio termo inatingível entre não ser "masculina" ou "feminina" demais, e que muitas vezes se torna insuportável:

É necessário ter uma postura mais séria perante as pessoas, perante os colegas de trabalho, ficar mais séria, sem muita brincadeira. Porque brincadeira puxa brincadeira e assim vai. E a gente tem que impor respeito (Lazurita, Técnica em Mineração).

Esse estereótipo feminino não vinga, não fica. Todas elas são mulheres que fazem a leitura de serem mulheres que se impõem, guerreiras, batalhadoras, que se o cara fala uma besteira ela fala duas para ele e ele fica quietinho. [...] Não pode ser muito fresca não. Essa é a verdade (Mica, Engenheira).

Ela é feminina, ela é bonita, quando eu falo que tem que ser quase macho, não é aquela mulher que se veste como homem, que não se zela, que não vai ao salão, é aquela pessoa que é preparada psicologicamente, entendeu? Ela sabe o que está fazendo e aceitou entrar em um ramo de Mineração sabendo, ela aceitou talvez com um pouco de curiosidade, mas ela já sabia o que ia fazer e o que ia encontrar, então ela está preparada para isso. Quando eu falo que a mulher tem que ser quase homem, é nesse ponto (Quartzo, *Blaster*).

Eu acho que as meninas mais delicadas e frescas não topam. É sol, é noite, tem que pegar ônibus de madrugada, tem que ficar perto dos homens, às vezes uns são muito toscos. Eu reparo que as que ficam são as que não têm frescura com nada, que aguentam uma piadinha de mau gosto, de homem falando de mulher daquele jeito mais chulo. Porque tem umas que se ofendem, eu já me acostumei, não gosto de ouvir, mas já me acostumei, acho que faz parte (Platina, Geóloga).

Segundo relatos das próprias trabalhadoras, as mulheres nas minas devem ser muitas vezes ríspidas e não permitir contato físico para evitar mal entendidos e difamação. Um sorriso pode ser mal interpretado, assim como a relação entre colegas:

Tinha um que me ajudava sem interesse, mesmo porque também era casado, aí a gente se apegou muito, procurava para tirar dúvidas sobre o equipamento, então ele me ajudou e a gente se aproximou demais e se tornou uma amizade, ele me protegia. E o pessoal de fora foi vendo aquilo como um interesse, como se a gente estivesse se gostando. Então teve uma conversinha, aí um colega chegou e falou que o pessoal estava comentando de nós dois. Se pelo menos eu devesse eu assumiria, mas aquilo eu fiquei muito indignada, eles falavam ‘esses dois têm um caso’, ‘esses dois só andam juntos’. E agora eles tentaram de novo, aí eu falei nossa, eu já tive caso com fulano e fulano, até com uma mulher eu já tive caso. Só para você ter uma ideia, entrou uma colega, ela trabalhava na carregadeira, e eles descobriram que ela gostava de mulher, então assim, quando ela chegou, provavelmente assim, se tem muitos homens, ela vai buscar conversar com a mulher primeiro, né? Então a gente trabalhava no mesmo turno e nós andávamos juntas, e foi logo saindo o boato que nós tínhamos um caso. Aí quando começa a sair conversinha eu chego e falo espera aí, primeiro foi fulano, depois fulano, aí a fulana, eu fiquei com ela também, agora é fulano. Quem será o próximo? É você, você ou você? Aí eles falam ‘ah, larga de ser besta’, e eu ‘besta não, vocês que estão conversando demais comigo’ (Ágata, Operadora de Equipamentos).

Eu sou muito brincalhona com eles, mas sempre brincava dentro da área do trabalho, nunca da minha vida. Sempre brinquei dando limites, tipo assim, eu brinco com você, eu sorrio, conto piada, mas você não toca em mim. Sempre eu brinco, eu converso, mas me respeite. Eu respeito você então você me respeita, o meu limite é até aqui, e aí começa o seu. Isso me ajudou muito (Ametista, Operadora de Equipamentos).

Assédio, de forma direta nunca aconteceu, mas sempre tem um engraçadinho que quer às vezes um pouquinho mais, mas você entende na hora e já corta, já fecha a cara e deixa claro. Nunca ninguém avançou mais do que isso. Então eu sei que eu não posso chegar lá e ficar sorrindo para todo mundo porque eles podem entender mal as coisas. Então eu sempre sou muito séria, com quem eu posso rir e brincar, eu brinco, porque eu sei que são pessoas respeitadas, mas eu sei que tem gente folgada e espaçosa que não dá para você sorrir, não dá para você nem triscar no braço. Qualquer coisinha pode virar brecha, então eu sempre me porteio assim, eu acho que é uma forma de autodefesa. Nunca fui de risinho, abraço, de beijo, nada. Muito na minha. E no meu pessoal eu já sou assim, então não foi nenhum esforço para mim (Platina, Geóloga).

Verificou-se, a partir das empresas estudadas, que as mulheres que permanecem na Mineração, além de precisarem desenvolver comportamentos e atitudes de invisibilidade e neutralidade por defesa, também apresentavam características próprias ou inatas marcantes, que incluíam:

1. Não pretendiam constituir família, para não atrapalhar o ritmo de trabalho em turnos ou de viagens frequentes. Também nutriam um amor pela profissão que muitas vezes ultrapassava e sufocava estes desejos pessoais, como ter filhos:

Hoje eu vejo ter filhos como segunda opção, porque infelizmente ou felizmente eu preciso ainda adquirir mais conhecimento, eu preciso me qualificar profissionalmente, não estou dizendo que um filho é um empecilho, jamais. Ele é uma benção, mas ele te impossibilita de certas coisas. Não sei se você tem, mas, querendo ou não ele te limita. [...] Você tem duas escolhas. Ou você consegue construir uma família, ou você consegue crescer profissionalmente. Às vezes você consegue as duas coisas, mas é muito difícil. Muito mesmo. E eu não quero arriscar, porque estou na melhor fase da minha vida, não estou dizendo que se eu casasse e tivesse um filho seria ruim, não é isso, mas assim, eu quero alguém que eu goste, mas a pessoa é bem ciente da minha escolha, então ele não tem como me dominar em nada, muito pelo contrário. Eu sou isso aqui (Opala, Técnica em Mineração).

2. Definiam sua personalidade a partir de comportamentos atribuídos à socialização dos homens: se consideravam e eram percebidas por colegas e familiares como mais fortes, corajosas, desbravadoras e determinadas que outras mulheres:

Tem que ser determinada, ter força de vontade, coragem, que é o principal foco: ter coragem. Toda vida o pessoal sempre me disse, nossa você é 'abelhuda' demais, quer dizer que você é assim pra frente, sabe? (Esmeralda, Auxiliar de Produção).

Em minha opinião não entram mais mulheres na área da mina por causa do serviço braçal e também por qualificação. Hoje um homem se qualifica muito mais fácil do que uma mulher. Eu mesma, para tirar carteira de habilitação demorei seis provas, homem parece que já nasce assim, pronto

para operar máquina e dirigir. Acho que mulher tem mais um medo, eu acho que as que estão lá hoje, como operadoras de máquina, elas têm um diferencial, de ser mais guerreira, de conseguir ser mais corajosa, ter essa força de vontade para pegar uma máquina daquele tamanho e operar (Lazurita, Técnica em Mineração).

3. Tinham majoritariamente um perfil que fugia aos padrões do esperado ao gênero feminino e não se interessavam por atitudes vistas como “frescuras” de mulher: falavam “palavrão”, bebiam cerveja, não sonhavam com a maternidade, etc.

Eu nunca quis. Eu não tenho intimidade com assuntos infantis, não tenho intimidade com criança, adoro ser tia, sou tia de dois. Mas eu mesma, colocar um serzinho lá na minha casa e tirar minha liberdade ainda não quero. Talvez isso mude, mas ainda não quero. O meu maior medo de ter filho, primeiro é isso, a preocupação eterna, que nunca vai acabar. Seu sono nunca mais vai ser o mesmo, você vai estar sempre preocupada. E segundo que vai tirar a minha liberdade, se eu quiser viajar amanhã, aí já não posso. Tudo depende. Se eu quiser ficar com as minhas amigas, com o pessoal na rua até tarde bebendo no bar, agora já depende, cerceia muito a gente, então eu ainda não estou disposta (Platina, Geóloga).

Além das características citadas, a homossexualidade feminina também foi uma discussão presente. Apesar de esta ser uma variável socialmente sujeita a discriminações de toda ordem, no ambiente da Mineração, mostrou-se como um componente favorável de aceitação, desde que assumida de forma discreta e velada:

No meu caso específico o ambiente é bem agressivo, bem masculino, os caras fazem piadas toscas, dão porrada um no outro, barbáries e vulgaridades, é um canteiro de obra. Então eu acho que o fato de eu ser gay ajudou na minha contratação. De verdade, eu acho. Tanto que esses dias uma pessoa estava comentando que na época do gerente anterior, o coordenador falou ‘ó, estou trazendo um reforço para você aí, está vindo uma engenheira boa, você vai gostar. Ela é mais macho do que vocês tudo’. Então, para aquele ambiente, o fato de eu ser gay ajudou, porque os caras me tratam de igual para igual, falam de mulher comigo, eu não vejo esse tipo de liberdade com as outras meninas. [...] E o que me foi pedido de forma indireta, talvez, é que eu mantivesse certa discrição, dentro do que é possível, porque é uma coisa da cidade, associar a funcionária que é gay à empresa. Porque eles não estão falando da funcionária de nome x, eles estão falando da fulana que trabalha naquela empresa, e que é gay. Então eles pediram sutilmente, porque tudo o que você faz na cidade as pessoas vão associar à empresa, então a gente não está falando apenas da sua vida, da sua sexualidade, mas assim, não vai ficar bêbado na rua, não vai para boteco de uniforme. Dê exemplo, porque você não é mais você, você é a sua empresa. E eu entendo e concordo, é uma cidade pequena, as pessoas em sua maioria não são muito liberais, não são muito maduras nesse sentido (Mica, Engenheira).

Segundo autoras do “feminismo materialista francês”, a lesbianidade é uma decisão política que se coloca como alternativa para “sair das relações de apropriação e escapar

da sua classe” (FERREIRA *et al*, 2014, p. 19). Entretanto, mesmo que esta condição seja questionadora das padronizadas correlações entre sexo, gênero e sexualidade vigentes, ser mulher não deixa de ser uma variável de desvalorização: “[...] quaisquer que sejam as transgressões de gênero e de sexualidade que cada sociedade organiza e permite, existe um gênero, e sobretudo um sexo, que está sempre abaixo na hierarquia social: o das mulheres” (FERREIRA *et al*, 2014, p. 22-23).

Neste contexto, ser lésbica, e, portanto, no imaginário social binário e estereotipado, masculinizada, não é suficiente para tornar as trabalhadoras iguais aos homens:

As lésbicas não só não se livram do assédio e da violência sexual, mas também seus salários, o tipo de profissão a que podem pretender e a imagem que delas se forma na sociedade não são fundamentalmente diferentes dos que correspondem às demais mulheres. Ademais, o fato de que certa quantidade de mulheres escape individualmente do sistema heterossexual, ainda que lhes permita pensar muito mais claramente sua situação e a de sua classe, não garante a abolição das classes de sexo (mulheres e homens) nem o fim do sistema heteropatriarcal (FERREIRA *et al*, 2014, p. 20).

Por parte dos homens, a presença de mulheres trabalhadoras nas minas cria no início um comportamento mais "contido", mas que se naturaliza com o passar do tempo:

À medida que você vai tendo intimidade com eles, eles esquecem que você é mulher e param de filtrar assunto, então assim, se você for muito delicadinha você não fica, você dança mesmo, você começa a se afastar, já começa a achar que aquele ambiente não é para você (Platina, Geóloga).

O Operador de Máquinas Xisto relatou que não é que as mulheres sejam indesejadas pelos colegas, mas atrapalham o desenvolvimento “natural” das atividades, já que, por exemplo, os homens não podem falar o que querem a qualquer hora, não podem usar quaisquer lugares como banheiro, etc. O técnico em Mineração Nióbio exemplificou um dos impactos da presença de mulheres (mesmo que poucas):

No ônibus, o transporte de ir e vir, que é um ambiente mais confinado, é onde às vezes o pessoal se exalta, sai uma palavra meio assim, sempre alguém está contendo um ao outro e fala ‘ah, tem uma mulher aqui, cuidado’.

Os aspectos discutidos neste item não apresentam apenas consequências negativas. Pode-se dizer, utilizando positivamente o binarismo predominante nas relações de gênero, que, na Mineração, enquanto os homens e o ambiente se “feminizam”, as mulheres se “masculinizam”. E dizendo isso, não se quer reproduzir a dualidade entre masculino e feminino, mas sim afirmar que um espaço tradicionalmente masculinizado, quando compartilhado, pode tornar mais tênue a fronteira destes comportamentos

sociais pré-determinados e exigidos a cada sexo. Por exemplo, as mulheres em alguma medida podem agir “como homem”: comandar, se vestir confortavelmente... E os homens têm a oportunidade de fazer “como mulher”: manter o ambiente de trabalho limpo e organizado, ser gentis, descobrir novas formas de liderança que não sejam violentas, não assediar... Podem mudar as pessoas e o ambiente. Entretanto, a escassez de mulheres na Mineração ainda não permite transgredir de maneira mais contundente tais estereótipos binários.

Portanto, no contexto do setor, ter ou desenvolver comportamentos e atitudes vistos socialmente como masculinos ainda parece ser um facilitador importante para a permanência das mulheres trabalhadoras nas atividades finalísticas, já que, na percepção das entrevistadas, foram “as mulheres que entraram no mundo dos homens, não eles que entraram no nosso” (Opala, Técnica em Mineração). Mesmo moldando comportamentos, a exploração específica do trabalho das mulheres continua, uma vez que se exige tacitamente delas que não sejam, nem se tornem “masculinas” ou “femininas” demais, para manter tanto o ambiente de trabalho, quanto as relações de gênero em seu devido lugar. A temática da precarização do trabalho das mulheres no contexto da feminização de trabalhos tradicionalmente masculinizados será aprofundada no próximo item.

3.2.3. Feminização, precarização e exploração do trabalho

Nesta tese, denomina-se precarização um processo específico, que acontece em decorrência das “novas formas de gestão e organização do trabalho” (DRUCK e FRANCO, 2007, p. 7) e do recuo estatal, que permite a flexibilização e fragilização de direitos trabalhistas, tornando as relações de trabalho instáveis, desmobilizadas e gradativamente degradadas (NOGUEIRA, 2004). Vem ocorrendo mundialmente pelo menos nos últimos 25 anos e acomete a todos os trabalhadores e trabalhadoras assalariados, mesmo não atingindo homogeneamente toda a classe trabalhadora, países ou setores produtivos (THÉBAUD-MONY e DRUCK, 2007). Portanto, pode-se dizê-la generalizada, na medida em que suas consequências podem ser sentidas em maior ou menor grau e de maneiras diferenciadas.

Já quando se fala em relações flexíveis de trabalho, estas envolvem remuneração atrelada à produtividade, horários em turnos interessantes para os empregadores, polivalência e desvios de função, ou seja, são uma tentativa de desmobilizar conquistas

trabalhistas seculares que se colocam como empecilhos para a obtenção de lucros. Todos estes elementos precarizam o trabalho, mas por um discurso moral da produtividade, empreendedorismo e autogestão, e trabalhadores/as passam a ser "colaboradores/as" ou "operadores/as" das empresas. Especialmente a polivalência é uma variável cada vez mais exigida nos currículos dos bons funcionários/as, intensificando a força de trabalho que não deve ser mais especializada em uma única tarefa (DAL ROSSO, 2008).

Antunes (2007, p. 13) identifica atualmente um movimento de pêndulo que tende à maior exploração do trabalho: “por um lado, cada vez *menos* homens e mulheres trabalham *muito*” e, por outro, “cada vez *mais* homens e mulheres trabalhadores encontram *menos trabalho*, esparramando-se pelo mundo em busca de qualquer labor, configurando uma crescente tendência de precarização do trabalho em escala global”. Também para o autor, tal fenômeno ocorre por meio de estratégias subjetivas de apropriação da dimensão cognitiva do trabalho, como as exigências de polivalência, multifuncionalidade, comprometimento do/a “colaborador/a”, entre outras. Já não basta se especializar em determinada função, mas deve-se apresentar algo mais: ter atitude, habilidade com relacionamentos e comunicação, estilo, aparência correta...

Ademais, assiste-se à redução crescente do operariado industrial tradicional, diante de fatores como sua substituição por novas tecnologias (que não substituem por completo o trabalho humano, como visto na Mineração) e a diluição crescente entre indústria, agricultura e serviços, antigos setores tradicionais da economia, o que complexifica e torna mais heterogênea a classe trabalhadora (ANTUNES, 2007). É neste contexto que a feminização do mercado de trabalho avança (NOGUEIRA, 2004), mas não em todos os espaços, profissões e setores produtivos.

Assim como se pode dizer que o mercado de trabalho está cada vez mais feminizado, também é notável nos estudos de gênero e feministas a constatação da precarização dos empregos geralmente ocupados pelas mulheres. Mesmo que inseridas no trabalho assalariado, as mulheres vivenciam trajetórias e possibilidades distintas, tanto em relação aos homens, quanto entre as próprias trabalhadoras, a depender de sua posição. Mas ainda que com variações, a precarização parece ser um traço constante do trabalho feminino (HIRATA e SEGNINI, 2007). Portanto, defende-se nesta tese, conforme anteriormente discutido em Yannoulas (2013), que a precarização tem contornos e impactos diferenciados para as mulheres no processo de feminização do

mercado de trabalho (NOGUEIRA, 2004), e mais particularmente para aquelas que arriscam se adentrar em setores historicamente masculinizados.

Ao analisar tal realidade no universo da Mineração, foram observadas várias formas de precarização e exploração do trabalho que parecem exclusivas às mulheres. A primeira delas consiste na falácia de que as trabalhadoras levam vantagem no mundo profissional ao serem consideradas mais polivalentes que os homens, aptidão relacionada ao dom natural da maternidade e ao talento para as múltiplas jornadas entre trabalho assalariado e doméstico. Entretanto, tal discurso não é nada vantajoso na medida em que apenas serve para inserir precariamente as trabalhadoras, que, como já possuem uma característica de polivalência "nata" não precisam ser valoradas ou reconhecidas em termos de remuneração e ascensão.

Esta falsa valorização acontece com várias características consideradas naturalmente femininas, como limpeza, organização, cuidado com os equipamentos, entre outras, e que acabam por reiterar a “desqualificação da mão de obra feminina em comparação à masculina” (OLIVEIRA, T, 2014, p. 121). É comum então relegar às mulheres a realização de atividades que não estão diretamente relacionadas à produtividade, mas sim à sua capacidade relacional e organizativa (LOMBARDI, 2006) exercida no cotidiano de suas vidas e, portanto, com menor visibilidade para progressão profissional:

Acho que o que eu uso bastante e todo mundo reconhece hoje, os meus colegas de trabalho e o meu gerente, é a minha organização. Em geral, quando tem alguns projetos, eu sou delegada para fazer o cronograma, eu já até comecei a fazer uma especialização em gestão de projetos, porque essa parte de organograma, de gestão de projetos, fica tudo comigo (Granada, Geóloga).

Ainda neste sentido, Quirino (2014; 2011) observou outro tipo de falso privilégio, destacando como uma estratégia de sobrevivência das trabalhadoras o usufruto de certas “vantagens” apenas delas, por exemplo, serem poupadas de tarefas que exigem maior força física ou descansar mais vezes durante a jornada. Na presente pesquisa, ao verificar este aspecto, observou-se que o que soa aparentemente positivo, na verdade constitui uma contradição que indispõe as mulheres com seus pares homens, além de afastá-las imperceptivelmente das atividades técnicas, mais valorizadas para progressão profissional:

Eu só acho também que o preconceito com as mulheres vai um pouco dos supervisores e coordenadores, eu falo por experiência própria, porque na nossa empresa, lá na nossa área tinha uma mulher que todo serviço que ia

fazer, colocava outro e não a colocava. Já teve vez dela ficar os três turnos na casinha, na área de apoio, todo mundo trabalhando e ela lá. Porque ele não passava serviço para ela, aí eu acho que é onde passa um pouco de preconceito, só porque é mulher. Ele facilitava, e às vezes se colocasse para trabalhar como qualquer um arrancaria um pouco de preconceito, porque os operadores mesmo falam, ‘ah, ganha o mesmo tanto que eu e tá lá, dormindo, esparramada’. Principalmente à noite, ela está lá dormindo e nós aqui, precisando de ajuda. Então quer dizer, acho que o supervisor tinha que observar isso aí. Igual na época da chuva, praticamente para a nossa mina, roda um dia ou outro. Aí tem vezes que eles revezam, hoje vai rodar duas ou três máquinas, três operadores rodam hoje e mais três amanhã, e assim vai. Só que ela sempre ficava, não queria trabalhar, aí é onde surge o preconceito (Granito, Auxiliar de Produção).

No caso da mecânica que eu te falei, se ela tivesse entrado na empresa, certamente os caras iam largar o que estavam fazendo para poder ajudar essa menina, e não iam trabalhar. Isso é um comportamento dos homens, por mais que o supervisor fosse lá e interferisse, vez ou outra isso iria acabar acontecendo, e de certa forma isso a desqualificaria porque ela tinha completa condição de fazer o trabalho, o cara não tem que fazer por ela. Então essa coisa masculina de querer proteger, de querer ajudar, de querer fazer por, acho que de certa forma isso atrapalha. Porque as pessoas questionam mesmo, ‘ah e essa moça está indo bem porque ela realmente recebe muita ajuda ou porque ela está fazendo isso por ela?’ (Mica, Engenheira).

A empresa precisa produzir, ela precisa ter um retorno financeiro para poder aumentar salário de funcionário, e nem todas nós temos compromisso. Usamos o sexo feminino para bloquear esse acesso. A mulher hoje, por dizerem que é um sexo frágil, por mais que eu ache o contrário, ela utiliza muito isso às vezes. E isso é pessoal, mas para conseguir serviço, aproveita, às vezes tem um filho pequeno, às vezes um problema em casa com o marido, e isso impossibilita muito. Porque a mulher emocionalmente se abala mais do que o homem. Se eu tenho você que trabalha comigo e o seu esposo, seu esposo briga com você na sua casa, ele vem trabalhar normalmente, mas se você vier a brigar com o seu esposo, discutir com ele, ou um filho seu adoecer, você já não consegue. Eu falo por mim, talvez hoje eu não tenha tanta dificuldade porque eu sou solteira, moro sozinha, e se eu tiver um filho e for casada as minhas possibilidades serão as mesmas, mas nem todas pensam isso. E querendo ou não, nós somos julgadas por uma ou duas. Eu tenho certeza que quando eu recebi a oportunidade, e lá não tinha mulher, se tivessem colocado alguma que fosse mais sensível, talvez não tivesse aberto tantas oportunidades como abriu, tanto que depois foram entrando algumas e elas mesmas pediram para sair, outras eram dispensadas porque não conseguiam, mas todas nós somos capazes, só que algumas, elas mesmas se bloqueiam. [...] Eu não gosto de tratamento diferente. Se eu consegui foi por mérito (Opala, Técnica em Mineração).

Portanto, as características valorizadas para progressão funcional e salarial na Mineração são “conjugadas no masculino” (QUIRINO, 2014, p. 75): ter “pulso, determinação, capacidade de decisão, foco em resultados...”, são exemplos de exigências subjetivas para chegar a cargos gerenciais, que não favorecem as mulheres.

Por outro lado, das mulheres são esperadas outras competências, que não conferem o mesmo prestígio profissional:

...conhecimento técnico, facilidade de comunicação, organização, disciplina, observação aguçada, habilidade de propor soluções, enfim, competências voltadas para o apoio ou a prestação de serviços, geralmente associadas aos estereótipos femininos (QUIRINO, 2014, p. 76).

Assim, o fato de estarem em desvio de função (vide item 3.2.1), exercendo “atividades mais leves e limpas no escritório” (QUIRINO, 2014, p. 73) também traz aquela dupla carga emocional às profissionais da Mineração: por um lado, a rejeição dos colegas, que as consideram privilegiadas por não “pegarem no pesado”. De outro, tais tarefas não as torna aptas a progredir na carreira, fragilizando sua colocação nas empresas, o que a autora chamou de “processo contínuo de desqualificação profissional” (QUIRINO, 2014, p. 74). Nas organizações estudadas, também nos deparamos com situações que confirmam estas conclusões:

Eu vim para o escritório substituir licença maternidade de uma colega minha, que estava saindo. Foi quando eles não deixaram mais eu voltar para o campo, aí eu fiquei no escritório cuidando de banco de dados. [...] Como eu já estava no administrativo, a única coisa que mudou com a gravidez é que eu não vou pra mina, só fico no escritório. Aí adicional noturno eu não tenho (Lazurita, Técnica em Mineração).

No caso das operadoras de máquinas, apesar delas não estarem em desvio de função, a apropriação de características consideradas femininas para precarização do trabalho também acontece, uma vez que, além de profissionais qualificadas como os homens, elas ainda recebem “destaque” pelos cuidados e higiene com os equipamentos, e pela preocupação com a própria segurança e de seus colegas. Entretanto, em um espaço de alta pressão por produtividade, este “capricho” ou “minúcia” não é garantia de crescimento profissional, uma vez que os superiores têm muitas vezes a percepção de atraso na produção (QUIRINO 2014; 2011), o que não se mostrou verdadeiro, já que a possível demora é compensada por menos quebras e paradas, conforme depoimentos do item 3.2.1. Tal contradição entre supervalorização e desvalorização de atributos considerados socialmente femininos também foi observada por Oliveira, T. (2014) na Construção Civil.

A segunda forma específica de exploração e precarização do trabalho das mulheres na Mineração é a percepção de ter que demonstrar o dobro de esforços e competências do que um colega homem para (nem sempre) conseguir a mesma progressão. Ou seja, para ter alguma possibilidade de igualdade em um mesmo espaço, as mulheres têm que

ser mais (competentes, escolarizadas, esforçadas), o que reforça a desigualdade. Quirino (2011, p. 238) também observou este aspecto na exigência, mesmo que tácita, de “superqualificação” ou “formação profissional supérflua” das mulheres na Mineração de ferro. Tal realidade foi observada ainda em outros campos profissionais masculinizados, como as Engenharias (CARRILHO, 2011; CARRILHO e YANNOULAS, 2011; CARRILHO e PONTES, 2010; LOMBARDI, 2011; 2008; 2006):

A gente entrou no caminhão e está no caminhão até hoje, eu busquei e estou buscando até hoje crescer, a minha meta é ir para carregadeira. Mas eu estou tendo um pouquinho de resistência, o gerente que colocou a gente saiu, então veio um gerente novo, e ele tem resistência, ‘deixa quieto porque vai que ela não dá conta’... Mas a gente está lutando para ter a mesma oportunidade que os homens. A maioria dos colegas não fica tanto tempo numa função, logo são promovidos para subir de escala e ganhar melhor. Então tem uma resistência (Ametista, Operadora de Equipamentos).

A gente brinca que a mulher na Mineração tem que ter uma entrega muito superior aos homens. Uma entrega mediana do cara satisfaz, a da mulher eles vão querer trocar por outra pessoa. É uma sensação, eu não tenho nenhuma evidência de que isso é verdade, mas é uma sensação. Se você é mulher, se você é engenheira, se você exerce alguma profissão em uma área tão masculina, prepare-se porque você vai ser mais cobrada. Eles vão requerer mais de você. Tem uma conhecida minha que trabalha em mina também, em questão de progressão de carreira, crescimento profissional, ela já confidenciou que percebeu colegas que teoricamente eram mais incompetentes e ascenderam antes dela. Entraram depois dela, trabalham menos e hoje têm uma posição superior a dela, embora ela seja muito competente. Ela é engenheira, tem mestrado e tal. E ela é bonita, delicada e gentil. Ela pena. Porque aí os caras cantam, enchem o saco, e embora delicada, de vez em quando ela dá uma tirada nos caras e ainda assim misturam um pouco. Já melhorou muito, mas tem muito que melhorar (Mica, Engenheira).

O sentimento de ser e comprovar mais, geralmente indireto, acaba por ser um mecanismo também de invisibilizar o trabalho das mulheres:

Assim como o racismo, o machismo no Brasil eu acho que é bem maquiado. Muitas pessoas dizem que isso não existe. Mas existe, está aí todo dia. Eu trabalho, faço a mesma função que um colega. E tem alguns técnicos, é uma cidade de interior, querendo ou não tem aquela mentalidade muito antiquada. Por exemplo, meu colega que faz a mesma coisa que eu, falta. Aí chegam essas pessoas que não aceitam ou que estão ali disfarçadamente meio que aceitando, ‘cadê o fulano?’ ‘Fulano não veio, mas eu estou aqui para te ajudar’. ‘Não, é só com ele mesmo, você não vai saber’. Eles sabem que eu e o fulano que faltou fazemos a mesma coisa, mas insistem em tirar dúvida, em dar satisfação, e fazer alguma coisa quando o outro colega está lá. Aí tenho que puxar, ‘eu também faço isso aí, eu também sei fazer, me fala o que é’. Tem que estar lembrando toda hora. Aí depois que eu dou um puxão de orelha, aí ele fala que aconteceu isso, aí o colega que faltou, quando

acontece isso resolve dessa maneira. Aí eu falo ‘eu também sei resolver, vamos resolver’. Aí vou, resolvo. Tem um ou outro colega da equipe que a gente tem que estar lembrando toda hora (Granada, Geóloga).

Assim, além de serem testadas e observadas constantemente na realização de suas funções, acreditam usufruir de privilégios que se mostram falaciosos, prejudicando suas relações interpessoais e chances de ascensão profissional. Ambas configuram-se estratégias de precarização, ora pela pressão, ora pela desvalorização e invisibilidade, comumente identificadas em territórios profissionais de homens (YANNOULAS, 2013). Portanto, é importante destacar que as estruturas de gênero no mercado de trabalho e em espaços tradicionalmente masculinizados, são antes de tudo relações de poder (QUIRINO, 2014; 2011; SOUZA-LOBO, 2011).

Em terceiro lugar, as trabalhadoras da Mineração adicionalmente encontram problemas de aceitação por seus pares, instrutores e chefes. Vistas classicamente pelos estudos sociológicos como uma força de trabalho marginalizada, fragilizada e desmobilizável (SOUZA-LOBO, 2011), a entrada das mulheres no mundo produtivo, apesar de necessária, ainda é em grande medida considerada ilegítima. Realidade concreta que na prática cria processos individuais, coletivos ou institucionais que visam colocar as relações de gênero em seu devido lugar. Como visto anteriormente, as trabalhadoras em Mineração enfrentam muitas resistências diretas ou veladas por parte dos colegas ou superiores homens, que inclui, além de testar constantemente sua capacidade técnica, também a emocional, até mesmo por meio de sabotagens e trapaças, especialmente nas minas subterrâneas, historicamente mais masculinizadas:

Para elas foi difícil porque a rejeição foi muito grande, alguns deram dois meses outros deram três, outros imaginaram que elas só iam descer para o treinamento e que não iam seguir carreira, mas seguiram sim, trabalharam, desenvolveram e foram crescendo. Na área de manutenção, de geologia e metalurgia, então todas as áreas elas foram ocupando seus espaços, e foram mostrando que realmente são capazes de fazer (Paládio, Instrutor de Treinamentos).

Eu ficava naquele banquinho lá atrás e o motorista, ele corria tanto dentro da mina, para me ver caindo pra cima e pra baixo, solta... Aí eu pensava que não era normal esse homem correr desse tanto, porque ele faz isso? Mas também não me intrometi, deixei a produção seguir. Aí teve um dia que eu desci para ir ao banheiro e eu ouvi no rádio outro rapaz perguntando ‘o que você fez da mulher?’ Aí ele, ‘rapaz eu não sei o que eu faço com aquela mulher não, ela parece uma boneca de pano aqui atrás pulando e não desiste’. Aí eu percebi. O que ele quer é que eu desista de andar no caminhão? Agora é que ele vai ver, agora que eu vou ficar firme. Aí eu cheguei lá, sentei, e pensei espera, porque a partir de agora ele pode correr demais. Aí eu sentei, cruzei os braços e não segurei lá em cima como eu

estava tentando segurar de todo jeito, sentei e firmei o corpo, e falei, se você estiver perdendo uma viagem por minha causa, faça duas, por favor, eu estou bem aqui e eu nem saio do lugar, pode correr a vontade. Aí ele correu, correu e eu nem saí do lugar. Aí no outro dia chegou o outro e falou assim, vamos comigo hoje? Aí eu falei não, eu quero ir com o fulano, ele corre e é bom demais! Eu gosto é de aventura, eu gosto de correr, eu acho é bom! Aí ele olhou para o outro colega e falou assim: ‘hã? Ela nem se importou’. Aí eles mudaram de estratégia, no outro dia ele não quis mais aquela correria porque estava sendo prejudicado. Então eles tentaram de várias formas, de uma forma não muito brusca, porque se a gente percebesse e levasse para frente, eles iam ser chamados atenção, porque a empresa disse que qualquer gracinha que acontecesse, a gente podia ir falar que o papel dele está aqui só para ele assinar e ir embora. Então com o passar do tempo eles foram vendo que eu não era uma pessoa má, fui ajudando eles e hoje eu me vejo como a mascotinha da turma. Isso foi só no primeiro ano, foi complicado, muitas vezes eu queria desistir, e meu esposo falava ‘você não vai, porque lá na frente você vai se arrepender de desistir, vai se sentir fracassada’. Aí eu tentava isolar os que brincavam comigo e ele falou para mim ‘isso você não pode fazer, trata todo mundo igual, não isola porque se você se isolar vai ser pior’, aí eu fui mudando a visão e foi tranquilo (Ágata, Operadora de Equipamentos).

Os trabalhadores homens também continuam reproduzindo o antigo temor de perder o espaço ou o emprego com a feminização (OLIVEIRA, T, 2014; QUIRINO, 2011; SAFFIOTTI, 2013):

Eu vivenciei quando as mulheres foram trabalhar no caminhão. Tinha dia que você ouvia eles falando ‘ah, mulher não sabe mexer’... E eu já cheguei a pegar carona com os meus colegas no caminhão e com mulher também, e você vê a diferença com prevenção de risco, de cuidado, ela zela muito mais, isso tudo gera aquele ciúme, eu não vou ajudar porque essa área é nossa, é dos homens, então para mulher emplacar nessa coisa fica muito difícil, e se depender do bicho homem ajudar, muitas coisas ela vai ter que procurar uma pessoa mais experiente que não seja daquela área, porque quando é da área ele dificulta para a mulher não se sair melhor do que ele (Quartzo, *Blaster*).

Em quarto lugar, no tocante às formas específicas de precarização e exploração do trabalho das mulheres, é necessário enfatizar que as relações de gênero são estruturantes, mas não dão conta de toda a realidade de dominação na sociedade capitalista, que se engendra de forma muito mais complexa. Portanto, é fundamental para a compreensão dos desdobramentos desta totalidade, conjugar as questões de raça e classe social (KERGOAT *in* HIRATA *et al*, 2009). Neste aspecto, outra interessante característica da feminização da Mineração é a heterogeneidade entre os próprios grupos de mulheres trabalhadoras. Nas empresas privadas analisadas, também foram observadas tais diferenças, que estavam principalmente relacionadas à escolaridade e classe social. De um lado estavam as trabalhadoras de nível superior e técnico

(geólogas, engenheiras, técnicas em mineração, etc.), geralmente contratadas de centros urbanos maiores.

Estas encontravam dificuldades logo no processo de recrutamento e seleção, no qual estavam em desvantagem ao disputar com homens, que são maioria nestas profissões, e que *a priori* apresentavam as características "desejadas" para a vaga (disponibilidade, controle emocional, resistência, coragem, etc.). Se contratadas, estas mulheres muito qualificadas nem sempre tinham a oportunidade de ocupar os postos de maior complexidade ou liderança, que garantem os melhores salários. Quando ocupavam, comumente encontravam dificuldades de aceitação de seus pares ou subordinados (LOMBARDI, 2008), de forma direta ou velada:

Hoje eu assumi a chefia do laboratório, sou coordenadora. [...] E foi engraçado nesse momento quando eu assumi o laboratório, porque tem um supervisor, que conhece bem a rotina e ele quer ser chefe de área, ele está trabalhando para isso. Quando eu entrei eu senti que ele se frustrou, por não ter sido ele. Aí na minha primeira conversa, ele virou e falou assim, 'olha, eu não sei como vai ser, porque eu nunca tive chefe mulher e eu não sei se eu vou saber lidar com isso'. Aí nisso já me deu um choque, já fiquei preocupada porque eu estou entrando na área que ele queria, e ele já vem falando que não vai saber como lidar, aí eu também preoquei, mas de toda forma eu acho que eu estou levando. Estou passando alguns perrengues com ele, mas estou sabendo levar. Eu acho que os homens ainda sentem um mal estar de serem mandados por mulheres, eles não assumem, mas eles sentem sim (Jade, Engenheira).

Ou ainda eram líderes informalmente. Muitas geólogas, engenheiras e técnicas de mineração eram supervisoras, função de liderança e fiscalização informal, responsáveis na prática por todos os aspectos que pudessem ter impactos na produtividade, como infraestrutura e conflitos pessoais e de trabalho:

Eu acompanho a lavra. Somos nós que identificamos riscos, que localizamos os melhores lugares para acesso, fazemos avaliações de tráfego dos caminhões, posicionamento das máquinas para ir lavrando sem correr risco nenhum e ganhar tempo de produção, tempo de carregamento. Acompanho os treinamentos de operadores, na parte de exames de saúde ocupacional e muitas vezes também você se torna até uma psicóloga para eles, porque você convive no dia a dia e então eu sei um pouquinho de cada um (Opala, Técnica em Mineração).

É uma empresa que tem um plano de carreira bem bacana, talvez para quem não tenha tanta formação seja mais limitado. No caso da minha supervisão eu não a quero interinamente, eu estou fazendo por um tempo, mas efetivamente eu não assumi esse cargo. E no momento a efetivação está bem complicada, por conta de custos, mudou a diretoria agora (Mica, Engenheira).

Do outro lado estavam as trabalhadoras do nível operacional das empresas privadas (auxiliares e operadoras), geralmente contratadas no próprio município da mina ou região, e que tinham características próprias de exploração do seu trabalho. Segundo relatos da equipe administrativa, enfrentavam para candidatar-se às vagas, além da concorrência desigual com os homens, o preconceito da própria comunidade e proibição por parte da família, que muitas vezes não legitimavam a inserção de mulheres em um ambiente masculinizado. Aquelas que rompiam este obstáculo inicial encontravam todo tipo de dificuldade na etapa de qualificação, oferecida pelas próprias empresas, sendo colocadas constantemente a prova por seus colegas, das mais diversas formas, principalmente na mina subterrânea:

Antes eles batiam o pé mesmo, teve gente que chegou a recusar, eu não vou ensinar, não vou passar por essa humilhação de ensinar uma mulher coisa que não é de mulher. Aí acabam agindo com maldade. A questão de pegar o ritmo do trabalho, eles acabam dificultando. E como é uma mina subterrânea você tem que ter parceria, porque você viu lá a questão do trânsito, logo que um tá subindo o outro tá descendo, quem tá descendo vê quem tá subindo. Então eu não tive essas maldades, mas as outras tiveram. De não dar passagem, de ter que voltar de ré vários trechos longos. Porque eles sabiam que elas tinham dificuldade, então eles faziam de propósito, teve esse lado de sacanagem com elas (Ametista, Operadora de Equipamentos).

Em comum, os dois grupos de trabalhadoras percebiam maior risco de demissão em caso de corte de pessoal (CARRILHO, 2011; CARRILHO e PONTES, 2010), principalmente aquelas casadas com funcionários da mesma empresa:

Na melhor época que eu presenciei aqui na empresa éramos duas geólogas, uma engenheira de mina, uma técnica, tinha essas motoristas de caminhão e tudo, e aí não sei se pela desculpa da crise mineral, elas foram todas demitidas, ficamos só eu e a técnica. Ou seja, não conheci o trabalho delas a fundo, para dizer se foi devido ao trabalho ou se foi porque, ‘ah, vamos ter uma redução de custos, quem vai primeiro é a mulher’. Foi o que aconteceu, foi o que eu ouvi. Eram sei lá, cinco engenheiros, e pela redução, vamos reduzir? Bora, então quem vai primeiro? A Maria lá, mas porque vai a Maria? Entendeu? Aconteceu isso tanto na exploração quanto no planejamento, e tem acontecido, vem acontecendo. Vai ter redução de novo, já são tão poucas né? Aí tem a redução na parte de manutenção, duas mecânicas foram embora, na parte de remanejamento, mais duas motoristas foram embora... Até técnica de segurança teve redução no quadro e foram mandadas embora só as mulheres. Não é explicitamente, mas eu sempre desconfio. Eu acho que deve pesar licença maternidade, deve pesar a idade, acabou de casar, não tem filho ainda e daqui um ou dois anos vai ter filho, aí vai ficar nove meses sem fazer 100% do que poderia fazer, e sair de licença, eu acho que pesa. Aí tem aquela parte que, estamos eu e o meu marido trabalhando no mesmo lugar, apesar dele ser chefe, a gente faz o mesmo trabalho, aí liga alguém da escola, sua filha está com febre, quem vai? Eu, né? Então eu acho que sempre pesa.

Muitas interrompem a trajetória laboral por conta própria, seja pela maternidade ou por “**mecanismos de expulsão**” institucionais, emocionais ou culturais. Foi dado este nome a um conjunto de processos que de forma direta ou velada, contribuem para o fracasso profissional das mulheres que atuam em setores, profissões ou atividades historicamente masculinizadas. Alguns exemplos de tais mecanismos: a) institucionais: regras de progressão subjetivas mais prejudiciais às mulheres, b) emocionais: sabotagens dos colegas, ensinar tarefas técnicas de forma errada, c) culturais: pressão de familiares para assumir os cuidados da casa e filhos. Existem muitas outras formas, que estão citadas e analisadas ao longo de toda a tese, a partir da observação da Mineração, e constantemente sofridas neste ambiente:

Eles queriam colocar quatro mulheres dentro da mina para fazer experiência, e aí colocaram as quatro e foi muito tranquila a adaptação para nós mulheres, a gente teve obstáculos, mas foi tranquilo. Estão duas. Eu e outra. Duas saíram, uma porque não se adaptou muito bem com o turno. E a outra por motivo de família mesmo. Ela teve filho e achou melhor ficar com a família (Ametista, Operadora de Equipamentos).

As formas específicas de precarização do trabalho das mulheres observadas na Mineração reafirmam a persistência material da divisão sexual do trabalho e das assimétricas relações de gênero. Nas empresas pesquisadas, as desigualdades ainda existentes se justificaram também pela persistência de mitos simbólicos de masculinidade que têm impactos concretos nas oportunidades de crescimento profissional das trabalhadoras. Estes levam à crença de que elas não são adequadas para o exercício de atividades mais qualificadas (mesmo que tecnicamente preparadas), e fazem com que não sejam aceitas por colegas e chefias, levando muitas vezes à interrupção da trajetória profissional. É um ciclo perverso, no qual os já citados “mecanismos de expulsão” dão conta de reproduzir estereótipos que reforçam a divisão sexual do trabalho, algumas vezes de forma funcional à atual configuração central do setor mineral no capitalismo, que se ampara historicamente em más condições de trabalho.

As análises deste tópico levam à confirmação de uma de nossas hipóteses secundárias, que, em campos masculinizados, as trabalhadoras assumem tarefas nas quais são exigidos conhecimentos associados a características e habilidades socialmente femininas como pilares de comprometimento físico, mental e emocional. Tal conjunto de propriedades não é requisito para o reconhecimento profissional, ao contrário de atributos relacionados à masculinidade. As trabalhadoras precisam então de esforços

adicionais e “qualificação supérflua” (QUIRINO, 2011, p. 261) para (nem sempre) alcançar o mesmo prestígio que os homens (CARRILHO, 2011; CARRILHO e PONTES, 2010; LOMBARDI, 2011; 2008; 2006), configurando uma precarização e exploração diferenciada de seu trabalho. Outra forma bastante invisibilizada de explorar e precarizar o trabalho das mulheres, é por meio das violências no ambiente laboral, que serão abordadas no próximo item.

3.2.4. *O ambiente de trabalho como espaço de violências*

Na concepção dos estudos feministas, o termo violência de gênero tem uma capacidade "transbordante" de abarcar também as relações de trabalho (ALMEIDA, 2007). Os exemplos mais comumente utilizados de violências laborais são os assédios moral e sexual. O primeiro é de maneira geral definido, tanto pelas ciências sociais, humanas e da saúde, quanto pelas jurídicas, como uma violência reiterada que tem sérias consequências físicas e psicológicas a trabalhadoras/es. Tem diferentes designações pelo mundo, tendo sido comumente tratado como sinônimo de *bullying* (Inglaterra), *mobbing* (com um sentido psicológico, termo muito empregado nos países europeus), *moral harassment* (Estados Unidos), entre outras denominações (CRUZ e YANNOULAS, 2011; SOARES, 2012; GUIMARÃES & RIMOLI, 2006).

Já a origem do conceito assédio sexual remonta à década de 1970, e está intimamente relacionada às produções feministas que tentaram em primeiro momento colocá-lo não como uma questão individual, mas no campo social das relações de gênero. Neste contexto, impera nos homens o sentimento de posse pelo corpo e sexualidade das mulheres, o que justifica e reproduz tal violência e minimiza as medidas para sua superação (CRUZ e YANNOULAS, 2011). As violências laborais em geral e mais especificamente os assédios moral e sexual podem ser considerados reproduções da opressão e dominação histórica vivida pelas mulheres e ao mesmo tempo instrumentos poderosos de precarização e exploração de seu trabalho, por meio da intimidação e pressão por maior produtividade.

Assim, além dos componentes subjetivos e culturais, Vieira, Lima e Lima (2012) ressaltam a importância de vincular o assédio moral, por exemplo, aos mecanismos perversos e violentos das relações de trabalho, necessários às formas de produção capitalistas. Ou seja, esta violência, mesmo que cotidiana, não acontece ao acaso: origina-se e é reproduzida e incentivada por necessidades primariamente econômicas

que se apropriam de dominações e hierarquizações já existentes (sejam de gênero, raça, dentre outras).

Assim, sob a óptica das ciências sociais, o assédio moral é um fenômeno constituído historicamente nas relações de trabalho precarizadas e competitivas (FREIRE, 2008). No entanto, suas manifestações se dão no âmbito da saúde mental, como sinônimo de violência psicológica, um jogo de perversidade que se dá entre agressor/a e agredida/o (HIRIGOYEN, 2009). É considerado neste âmbito como um "sintoma" resultante do modo de vida das sociedades modernas, sendo comparado a outras violências cotidianas, como a violência doméstica e o *bullying* nas escolas.

Entretanto, seu lócus laboral o diferencia, uma vez que as relações de trabalho são consideradas violentas em sua constituição, sendo a violência um dos pilares de sustentação da precarização. O assédio moral seria então uma atitude drástica que se utiliza da discriminação, da misoginia, do racismo ou da homofobia, dando-lhes aspecto concreto com humilhações e constrangimentos. Estas se justificam pela pressão por produtividade e competitividade inerente às relações de trabalho (VENCO, 2006), que extravasam em formas ao mesmo tempo cada vez mais encobertas e cruéis no processo de reestruturação produtiva.

Em termos de vitimização, existe consenso de que tanto o assédio moral quanto o sexual atingem em maior parte as mulheres trabalhadoras (CRUZ e YANNOULAS, 2011). Assim, muitas/os autoras/es relacionam estes fenômenos à discriminação, à divisão sexual do trabalho e à violência advinda das relações de gênero machistas e sexistas historicamente constituintes da sociedade brasileira. Esta maior "vulnerabilidade" se daria, em uma perspectiva feminista, principalmente pela concepção de que a mulher trabalhadora estaria fora de lugar (ALMEIDA e BANDEIRA, 2011), e, portanto legitimamente suscetível às práticas violentas que podem evoluir para abusos consumados, especialmente de cunho sexual. Exemplo de caso comumente observado na Mineração:

Acho que ainda existe resistência, obviamente isso varia de setor para setor, de gestor para gestor. Se é um ambiente muito masculino, acaba que as mulheres sentem que não vão dar mesmo conta, se é um ambiente tão masculino, os caras vão ficar secando essa mulher e ela não vai conseguir trabalhar direito. Já ouvi casos na região de uma pessoa que queria se candidatar a uma vaga de mecânicos e mecânicas, e embora essa moça tenha ido muito bem, ela não foi contratada porque era uma moça e era um cargo no campo, de máquina pesada, e era uma mulher no meio desse tanto de homem. Ela era uma mulher bonita, os caras ficam meio desconcertados (Mica, Engenheira).

Podem-se discernir especialmente dois fatores que tentam explicar a situação das mulheres como principais alvos em potencial das violências no ambiente laboral: a divisão sexual do trabalho, que torna as mulheres mais vulneráveis por sua posição hierárquica; e a concepção histórica, social e cultural que subordina o corpo e sexualidade feminina à vontade dos homens (ALMEIDA e BANDEIRA, 2004). Tais variáveis também são apropriadas no sentido de manter simbólica e materialmente as mulheres como uma força de trabalho diferentemente precarizada e explorada.

Além disso, os códigos e comportamentos considerados femininos no espaço profissional podem ser vistos como causadores das violências e assédios, comumente tornando a vítima contraditoriamente ré. Tal concepção geralmente torna impunes os agressores, pois as mulheres são responsabilizadas pela má conduta dos assediadores, legitimando socialmente tais práticas. Neste aspecto, a história e cultura brasileiras constam como facilitadores de ocorrência dos assédios pela constituição patriarcal, sexista e machista do país. Muitas vezes o Assédio Sexual, por exemplo, é visto como simples paquera, galanteio, ou seja, uma prática masculina natural (LOPES *et al*, 2001):

Hoje o quadro de mulheres é grande relativo ao que a gente tinha há quatro ou cinco anos atrás, e eu acho que a coisa foi vindo gradativamente, e tem mulheres bonitas, que chamam a atenção, mas eu sinto muito respeito. Eu sei que há interesse, mas há respeito também, não é nada explícito. Lá dentro do trabalho, eu sei que os homens se juntam e comentam, eu acho que isso é da natureza do homem, mas chegar de forma ofensiva eu não vejo. Pelo contrário, eu até admiro e vejo muito respeito, porque é um tipo de ambiente onde o nível cultural e as brincadeiras às vezes são de um nível muito baixo, mas eles respeitam (Nióbio, Técnico em Mineração).

A situação das mulheres que tentam adentrar profissões tradicionalmente masculinizadas pode ser duplamente suscetível às violências, considerando que elas rompem tanto a barreira do privado para o público entrando no mercado de trabalho, quanto se arriscam a desafiar padrões de masculinidade constituídos nestes espaços com sua simples presença. Como se apresentam muito indireta e sorrateiramente, é difícil não apenas comprovar, mas também ouvir testemunhos sobre casos concretos de assédio moral e sexual. Nas empresas estudadas, observou-se que as/os entrevistadas/os muitas vezes sequer conheciam estes conceitos. Tinham também uma percepção naturalizada de muitas violências que se apresentavam às mulheres, principalmente por meio de cantadas e comentários machistas. Outra constante observada é que parecia sempre responsabilidade delas impor limites a comportamentos potencialmente violentos:

Nunca tive nenhum tipo de assédio, o meu modo de agir fez com que eles me respeitassem. Eu sou muito observadora e o homem, por mais que ele tenha aquele instinto de pegador, ele respeita muito a mulher, ele só entra se ela der liberdade. Principalmente em empresa, eles só entram mesmo se der liberdade, se der lugar aí eles entram (Opala, Técnica em Mineração).

As cantadas, as piadinhas machistas, isso acontece o tempo todo. Talvez comigo bem menos, mas eu vejo que com as meninas que trabalham lá, toda hora tem os caras para soltar um xaveco, de vez em quando é preciso chamar a atenção deles. Existe muito assédio sim, só que assim, quando veio uma menina trabalhar comigo, conversei muito com ela e falei ó, esse ambiente é muito masculino, tem 60 caras aqui, você vai ser assediada, os caras vão fazer todo tipo de cantada. E cabe a você também se impor, falar que é casada, enfim, a gente está em um ambiente de trabalho, aqui não é lugar para ter esse tipo de abertura, e se alguma coisa te ofender, no nível inaceitável, você, por favor, nos avise que vamos tomar as providências. Eu sei que os meninos brincam muito com ela, ela é bonita, e falam ‘arrumou o cabelo, tá maquiada hoje’, mas nada ultrajante (Mica, Engenheira).

Em relação às etapas da Mineração, observou-se que no tocante ao assédio sexual, as mulheres que atuam na fase de pesquisa/ exploração em lugares ermos estão mais suscetíveis:

O primeiro risco é estupro. Você está no meio do acampamento, no meio da Amazônia, imagina só você de mulher? E um bando de homem? E esses caras não são nada confiáveis. Você não sabe quem são os caras. Se o cara estressar com você e te matar ou fizer coisa pior, pode acontecer. [...] Trabalho de campo de mineração, em minha opinião, não serve para mulher. Muitas mulheres fazem e são boas, competentes, fazem direito, mas é perigoso. Já teve caso de colega minha me falar que mulher saiu de acampamento de helicóptero. Porque o negócio já estava chegando ao limite de acontecer. Chamaram o helicóptero e tiraram. Porque tem acampamento que é assim. Vai o helicóptero pra dentro da Amazônia, abre uma clareira, depois vem uma equipe, acampa ali e daí sai pra fazer o trabalho. E aí você fica isolado. Só sai de helicóptero (Feldspato, Geólogo).

Quanto à hierarquia da função exercida, as operadoras e auxiliares estavam mais vulneráveis do que as profissionais de nível superior e técnico (geralmente em posição de liderança) a situações de violências:

Quando eu era operadora eles não respeitavam mesmo, tem uns engraçadinhos, e cabe a você limitar isso, mas como eu já vim para a parte de liderança, não teve mais nada. Nunca ouvi nenhuma piada. Todos eles me respeitam, mas não sei se nas minhas costas... (Opala, Técnica em Mineração).

Quando o cargo é mais inferior, tipo uma auxiliar ou uma técnica, eu acho que elas escutam mais coisas. Quando você chega ao nível de curso superior, eu acho que o respeito é maior. Então às vezes um homem ele tem um respeito por mim, que sou formada e tenho um curso superior, mas com uma técnica ou uma auxiliar ele não tem, ele é desrespeitoso. Não tem aquele ditado que assombração sabe para quem aparece? Então, eu nunca presenciei

nada, mas escuto boatos, e acho que isso existe nesse sentido. Que os homens podem sim assediar mulheres de cargo mais baixo. Se você tiver uma auxiliar atraente, o cara não vai poupa-la, ele vai chegar. Agora se você tiver uma geóloga, uma engenheira atraente, o técnico não vai chegar naquela mulher. Então eu acho que tem essa distinção, acho que elas estão mais expostas. Por não ser cargo de chefia (Platina, Geóloga).

Outras formas de violência, como a doméstica, também tem relação histórica com a Mineração. Mesmo antes da feminização de postos formais, as mulheres, como donas de casa, esposas, mães, filhas, viúvas, tiveram um papel fundamental na história do setor, como protagonistas no processo de possibilitar alguma qualidade de vida e solidariedade entre os homens mineradores (CASTILHOS, LIMA e CASTRO, 2006). Por exemplo, na Mina de Morro Velho, a maior de ouro brasileira entre 1834 e 1960, ainda não se discutia tal feminização do espaço de dentro da mina, mas já se registrava a importante contribuição das mulheres em outras atividades, notadamente as domésticas e de atuação na comunidade:

A mulher nunca desceu à mina, mas sabe explicar direitinho onde o marido está trabalhando, o vizinho, o companheiro. Ele vive dentro da mina. O trabalho significa a morte a todo instante. É comum uma mulher dizer de seu marido: 'Hoje está trabalhando num lugar muito perigoso, há muito gás, pode explodir'. É o que a gente diz: conversar com mulher de mineiro é conversar com mineiro (GROSSI, 1981, p. 70).

A gente precisa de limpeza para esquecer o ambiente da mina. O homem da mina é como um animal: sujo. É irreconhecível quando volta à superfície, por causa da poeira e do cheiro. Daí o banho que se toma antes de voltar para casa. A casa é limpinha. A casa é paz (GROSSI, 1981, p. 71).

Tal contraposição histórica entre dentro e fora da mina também simboliza a demarcação de espaços socialmente binários a serem ocupados por homens e mulheres: aos primeiros está reservado o espaço da força, da produtividade. Às segundas, o ambiente aparentemente limpo, calmo e seguro da casa, mas que esconde nas frestas empoeiradas as violências física e emocional a que potencialmente estão submetidas no seio familiar. Dependentes financeiramente de homens altamente expostos à pressão e ao perigo, a expressão da masculinidade pode se reverter facilmente em alcoolismo e diversos tipos de violência fora do ambiente de trabalho³⁸.

Até mesmo o lazer praticado nos horários de folga, ligado ao consumo de bebidas alcoólicas nos bares e prostíbulos e à prática do futebol (GROSSI, 1981) aprofundaram

³⁸ A variável da violência doméstica precisa ser analisada com maior profundidade em outros estudos, uma vez que a presente pesquisa esteve mais voltada ao trabalho formal da Mineração, e não à vida familiar dos/as mineiros/as, mas não pudemos deixar de mencionar este importante aspecto.

as clivagens entre homens e mulheres, masculino e feminino, dentro e fora da mina, tendo dificultado historicamente e ainda hoje a feminização interna das minas. Na etapa de pesquisa/ exploração, que envolve trabalho em locais ermos por escalas, esta realidade é ainda mais explícita:

O normal é a pessoa ter duas vidas, em casa é casadinho, tranquilo, não sai, aí quando vai para o campo o cara vira um doidão, começa a beber cachaça, vai para o cabaré, faz a esculhambação que ele quer, aí depois volta pra casa e fica lá quietinho. Tem muita gente que é assim. Tem muita gente que até tem família fora, duas, três famílias. E você fica vendo aquilo ali, e para eles é normal. E eu não vi mulher nenhuma fazendo vida dupla. Só quem fazia isso era homem. [...] O perfil é esse, a maioria é assim, quem tem mais de dez anos de carreira é separado, ex-alcoólatra ou alcoólatra, ou metido com droga, ou já casou umas três, quatro vezes. E é assim o perfil, e muitos jovens entram nessa onda. Começam a achar que tem que ser assim. Tem colega meu que eu encontro até hoje, que você vê que o cara não está bem, mas ele acha que está bem, ele tem essa vida dupla, enquanto ele é uma coisa, a mulher acha que ele é outra coisa, esse é o perfil de mineração (Feldspato, Geólogo).

Além disso, às mulheres não era e ainda não é de bom tom frequentar certos ambientes e ter algumas posturas, o que não possibilita a elas estabelecer redes e relações de amizade e solidariedade que as ajudem nas atividades e na ascensão profissional. O Técnico em Mineração Nióbio, por exemplo, ressaltou como a cultura interiorana dos pequenos e médios municípios onde estão instaladas as minas analisadas exige atitudes diferenciadas para as mulheres, como não ir a festas e bares, ou portar-se de forma adequada e discreta nestes espaços. Portanto, mesmo aquelas que conquistaram um posto formal nas mineradoras não se encontram livres desta realidade conservadora, enfrentam muitas resistências por parte de seus parceiros para ingressar e se manter no emprego, além de violências cotidianas no ambiente de trabalho, que dificultam ainda mais sua experiência como trabalhadoras em Mineração.

Finalmente, as violências contra as mulheres se apresentam também pela necessidade de conviver com os já citados mecanismos de expulsão constantes, em um mundo ao qual não deveriam pertencer, mas onde são extremamente necessárias, conforme discutido nos itens anteriores. Observar empiricamente o universo da Mineração leva a questionar o próprio fenômeno da feminização e sua intrínseca imbricação com a divisão sexual do trabalho e as desiguais relações de gênero. Será o desafio no próximo tópico e para esta tese: não trazer respostas acabadas neste sentido, mas elementos que contribuam com uma discussão central para o trabalho das mulheres.

3.3. FEMINIZAÇÃO: CATEGORIA DE ANÁLISE?

Foi apresentado nos tópicos anteriores, como as mudanças, tanto técnicas quanto nas relações de trabalho na atividade mineira, apesar de importantes, não conseguiram permitir a feminização significativa das minas ainda hoje. Além disso, as várias formas de contribuição daquelas que ocuparam ou ocupam desde muito tempo este espaço sofreram um processo histórico de invisibilização. Mas afinal, qual a importância de compreender o fenômeno da feminização do mercado assalariado e de profissões tradicionalmente masculinizadas para os estudos feministas e de gênero no âmbito do trabalho? Retoma-se aqui este questionamento, anteriormente feito em publicação que reuniu várias pesquisadoras feministas (YANNOULAS, 2013), e que será discutido a partir da Mineração.

Inicialmente, é necessário ressaltar que, a partir da observação empírica de um setor econômico e profissional tradicionalmente masculinizado, a feminização do mercado ou de determinados espaços laborais pôde ser analisada não como uma categoria em si, mas uma manifestação dos processos de contradição e dominação no contexto da divisão sexual do trabalho no sistema capitalista. Tal análise relacional é importante por identificá-la e situá-la como um construto histórico advindo das relações sociais de gênero.

Assim, considerou-se a divisão sexual do trabalho a categoria analítica central para analisar a feminização, tendo em vista que esta é uma expressão direta tanto da separação entre trabalhos “masculinos” e “femininos”, quanto da hierarquização que estabelece que os primeiros valham mais socialmente (KERGOAT *in* HIRATA *et al*, 2009). O que permitiu, além de compreender o fenômeno específico de feminização de um determinado setor tradicionalmente masculinizado, reafirmar a persistência da divisão sexual do trabalho, e de características que a definem em sua complexidade.

Neste sentido, chama atenção em primeiro lugar a capacidade de reprodução no tempo e espaço da divisão sexual do trabalho, uma vez que mesmo conformando-se de forma adaptada em cada sociedade, repete seus princípios organizadores (separação e hierarquização), especialmente no modo de produção capitalista, no qual é apropriada e assume manifestações ainda mais cruéis para as mulheres. Em segundo, a contradição também a compõe intrinsecamente como uma construção social específica e concreta, ao mesmo tempo em que universal. Por último, há que se destacar sua dupla condição

de categoria teórica e objeto de ação transformadora no âmbito político (KERGOAT *in* HIRATA *et al*, 2009).

Portanto, o conceito de feminização do mercado de trabalho apresenta algumas características, já discutidas em trabalhos anteriores (YANNOULAS, 2013), que se confirmam nesta tese, e que a revelam como uma expressão fenomênica da divisão sexual do trabalho. Primeiramente, é historicamente situada, mas tem pressupostos universais: ou seja, diferentes profissões podem ser consideradas feminizadas ou masculinizadas dependendo do tempo ou lugar, mas as características que acompanham a feminização (desprestígio, desvalorização, subordinação, etc.) pouco se alteram. A segunda importante característica do fenômeno é que tem impactos teóricos e políticos (YANNOULAS, 2012; 2011) nos feminismos e nas relações sociais. A terceira é seu aspecto contraditório “marcado pela *positividade* do ingresso da mulher no mundo do trabalho e pela *negatividade* da precarização, intensificação e ampliação das formas e modalidades de exploração do trabalho” (NOGUEIRA, 2004, p. 94). Deste modo, as “escolhas” profissionais aparentemente neutras de mulheres e homens são o reflexo de uma segregação generificada que tem sua base material na divisão sexual do trabalho, processo situado teórica e politicamente, e contraditoriamente constante e mutável ao longo da história.

Explicada esta intrínseca correlação, faz-se possível desenvolver melhor duas importantes observações sobre a feminização do mercado de trabalho. A primeira é a coexistência de impactos negativos e positivos nas relações de gênero, trabalho e produção (NOGUEIRA, 2004). A segunda, o questionamento ao fato de que o trabalho das mulheres seja automaticamente apropriado pelo capitalismo para maximização de lucros. Sobre a primeira, por um lado, a feminização do trabalho assalariado não é neutra e se mostra geralmente negativa, estando acompanhada tanto da precarização e flexibilização, como do desprestígio das profissões feminizadas. Por outro, existem inegáveis aspectos positivos da feminização, em especial quando acontecem em territórios tradicionais masculinos (YANNOULAS, 2013; 2012; 2011). Como afirmam Kergoat, Picot e Lada (*in* HIRATA *et al*, 2009, p. 163-164):

A noção de feminização está associada a diversas representações sociais. Ela pode ser analisada como uma ‘subversão’, um desregramento do sistema social quando, por exemplo, mulheres entram em pequeno número nas concentrações masculinas assimiladas a setores de poder. Ela pode ser, ao contrário, interpretada como uma vitória das mulheres em sua luta pelo acesso à igualdade – em direitos e em número –, no caso de uma entrada massiva das mulheres num grupo profissional. Em outros casos ainda, o

processo de feminização pode ser analisado em relação à desvalorização de um exercício profissional e a uma perda de prestígio.

Na Mineração, a feminização, apesar de lenta e insuficiente, causa muitos desregramentos. Mesmo que a divisão sexual do trabalho se reproduza nos princípios de separação e hierarquização, a presença de mulheres, ainda que poucas, já as introduz minimamente em um mundo simbólico de força e poder antes reservado apenas aos homens, além de criar modelos de profissionalismo e liderança para as atuais e futuras gerações de trabalhadoras (LOMBARDI, 2008):

Chefes mulheres são mais carinhosas, mais dedicadas. Homem é mais bruto. Não vou dizer que quando eu fui falar para a minha chefe que eu estava grávida, que não fiquei tensa porque eu gelei até a alma, mas foi de boa. Ela veio me deu um abraço e falou parabéns, mas eu estava tremendo por dentro (Lazurita, Técnica em Mineração).

Eu converso muito com as meninas, e eu deixo claro que elas não são diferentes deles, mas mostro também a nossa limitação... Mas elas trabalham de igual para igual. E para mim tem uma coisa legal, uma satisfação em andar na mina e você passar perto de uma máquina e ver uma mulher ali. Nossa você não tem ideia do tanto que eu me orgulho daquilo! Não querendo colocar os homens inferiores, mas nós estamos conquistando o nosso espaço, saber que somos capazes e que o serviço fica de igual para igual, não tem diferença nenhuma. Se eu colocar uma mulher para operar e depois colocar um homem, você não enxerga diferença no resultado. Talvez sim porque a mulher é bem mais cuidadosa que o homem, fato, de limpeza, cuidado com o equipamento. Isso até em pesquisa já foi comprovado, que mulher é mais cuidadosa, mas é tudo igual (Opala, Técnica em Mineração).

A inserção de mulheres também causa mudanças institucionais, já que as organizações têm que dar respostas antes não pensadas, como a melhoria dos ambientes para se tornarem mais suportáveis para as trabalhadoras (e consequentemente trabalhadores), mesmo que tais adaptações tenham limitações e falhas:

As mulheres entraram no mundo dos homens, não foram eles que entraram no nosso, então o mundo era adaptado para eles, na parte da usina nós usávamos o mesmo banheiro que eles, hoje não. Hoje a empresa se adaptou em ser um ambiente para as mulheres. Na mina, como eu fico com uma camionete é tranquilo, porque tem as casas de apoio em cada área e sempre que eu preciso eu vou de camionete. Já as operadoras de máquina, elas acionam o apoio que vai lá e as busca (Opala, Técnica em Mineração).

Isso aí é um problema que não é só aqui. Em qualquer mina subterrânea que você for vai ter poucos banheiros em bom estado de uso. O homem não precisa de banheiro propriamente dito. Por exemplo, aqui na mina, a gente tem 26 km de extensão, tem dois banheiros, um em cada extremo. Não no meu caso porque eu não fico o dia inteiro na mina, mas para elas que ficam é uma dificuldade. Quando o pessoal precisa fazer xixi não é um constrangimento, mas eu fico pensando, e quando essas meninas menstruam,

por exemplo? E aquele medo de sujar, e aí tem que ir lá e chamar o apoio, pedirem para um cara levar, então ainda é fraco nesse sentido e é constrangedor. E a mina a céu aberto é muito extensa, então não tem muito que ser feito, eu acho que o que dá para fazer é um trabalho de conscientização dos rapazes do tipo, dê o apoio necessário, tente ser discreto, porque essas coisas a gente sabe que acontece. Mas, nesse caso da mina não funcionaria banheiro químico porque as áreas são grandes, e se você colocar banheiro químico isolado vai ficar precária a situação, homem vai querer usar, aí vai piorar. Tem coisa que a gente tenta fingir que não existe, mas existe. Se você montar um banheiro químico numa área lá e botar papel higiênico pensando na mulher, não adianta, os caras vão usar. Enquanto não estava lá ninguém usava, mas aí agora que você botou lá e é feminino, aí ele vai querer usar aquele: ‘ah, mas porque elas têm e eu não tenho?’ Isso querendo ou não acontece, a gente lida com níveis de maturidade muito diferentes, você tem gente que respeita muito e você tem gente que não respeita nada. Então a gente fica exposta. Por isso que eu acho que o trabalho é mais de conscientização, aquele trabalho de todo dia falar um pouco, do que a coisa em si, o banheiro químico, o papel e tal (Platina, Geóloga).

Assim como a feminização tem impactos na cultura de masculinidade, que, apesar de tentar a todo o momento se reorganizar, se rompe lentamente em pequenas fissuras, cada vez que a inserção de uma mulher que seja provoca a quebra de estereótipos e padrões impostos:

Quando eu iniciei, eles não me aceitavam. Primeiro porque eu não tinha experiência e eles tinham, eu não conhecia da parte de operação e eles conheciam. Então ninguém achou que daria certo, inclusive um supervisor que eu trabalhei falou para mim: ‘até o último momento eu fui contra mulher na mina, e hoje você me faz pensar que eu estava errado’ (Opala, Técnica em Mineração).

Claro que os aspectos positivos deste processo não acontecem sem violências e disputas de poder, e significam um alto custo para a vida de mulheres pioneiras em espaços públicos, especialmente naqueles tradicionalmente masculinizados (OLIVEIRA, T, 2014; YANNOULAS, 2013), conforme discutido nos tópicos anteriores deste Capítulo. Além disso, tais mudanças e transgressões às hierárquicas relações de gênero ainda são pouco palpáveis na Mineração, diante da escassez de mulheres.

Em relação à segunda observação, utilizando como pano de fundo a feminização da Mineração pôde-se também concordar com Souza-Lobo (2011, p. 173-174) que:

As relações que se estabelecem entre homens e mulheres não são puro reflexo das relações econômicas, mas se traduzem em representações e símbolos com que homens e mulheres enfrentam sua vida cotidiana. São relações também assimétricas porque são assimétricas suas relações com a

sociedade. São também relações de poder, regidas por leis e normas, tradições e hábitos.

A opressão das mulheres e a divisão sexual do trabalho existem antes do modo de produção capitalista, por isso o capitalismo e as relações econômicas não podem ser considerados os únicos fatores explicativos das desigualdades nas relações de gênero. Tabet (2014) encontrou em análises antropológicas clássicas a naturalização da divisão sexual do trabalho e da “consequente” dominação política, cultural e simbólica das mulheres como uma prática comum em sociedades pré-capitalistas ditas igualitárias.

A designação de atividades com características consideradas negativas (monótonas, fáceis, sem complexidade...) para as mulheres, em contraposição às de responsabilidade dos homens (perigosas, emocionantes, complexas...) é uma prática muito antiga na história da humanidade. Tem se sustentado em uma falsa complementaridade entre os sexos, e ao longo do tempo, por meio do repasse e acúmulo de conhecimentos e habilidades específicas, criou barreiras não apenas materiais, mas também simbólicas quase impossíveis de serem rompidas em determinadas profissões e setores. Segundo a autora, as evoluções tecnológicas se encarregaram de manter e aprofundar o “*gap tecnológico entre homens e mulheres*” (TABET, 2014, p. 109), ao invés de eliminarem as desigualdades.

Na Mineração, a lenta feminização deste universo de trabalho e poder evidencia frustrações e sucessos acerca do processo de libertação das mulheres via inserção no mercado assalariado, e dá pistas sobre mecanismos históricos de subordinação e dominação contidos na totalidade das relações sociais e econômicas apropriados pelo capitalismo. Analisar concretamente a feminização quantitativa ou qualitativa de determinado setor tradicionalmente masculinizado mostrou-se importante por questionar a crença de que a inserção de mulheres seria uma estratégia capitalista altamente racional para baixar os custos da produção (SAFFIOTI, 2013).

Apesar da manipulação de muitas características consideradas femininas para precarização e exploração do trabalho das mulheres, observou-se que a feminização ocorre a partir de uma série de fatores sociais, culturais, históricos, políticos e econômicos, que nem sempre correspondem à substituição automática e “lógica” de operários homens por mão de obra mais barata (SOUZA-LOBO, 2011). Vide como a Mineração segue reproduzindo persistentemente discursos irracionais de masculinidade.

Assim, por mais que o capitalismo mostre alta capacidade de apropriação da divisão sexual do trabalho e da feminização para seus propósitos (comumente maximização dos lucros), atribuir a origem destes fenômenos como intrínseca à acumulação capitalista seria impor-lhe imensa competência estratégica, que não lhe é inerente. Só é possível entender a feminização do mercado de trabalho como uma totalidade que envolve estruturas produtivas e ideológicas, que, no caso da Mineração, é diretamente relacional ao processo de resistência de discursos e mitos de masculinidade. Não basta ser lucrativamente compensatório empregar mulheres, o setor produtivo tem que ter brechas históricas (materiais e simbólicas) que permitam “acolhê-las”, como ocorreu, por exemplo, nos bancos (SEGNINI, 1998) e no telemarketing (NOGUEIRA, 2011).

Por fim, como analisou Souza-Lobo (2011) em suas pesquisas, a simples presença, mesmo que de poucas mulheres, em espaços profissionais onde explícita ou tacitamente não são quistas, já subverte ordens e regramentos instituídos com base nas hierárquicas relações de gênero. Tal subversão se legitima ao longo do tempo quando realmente rompe os parâmetros da divisão sexual do trabalho, especialmente o preceito de que atividades profissionais femininas devem significar um prolongamento das atividades reprodutivas, o contrário significando a contínua invisibilidade das mulheres.

Na Mineração, a “feminização” mostrou-se um fenômeno que ainda encontra muitos obstáculos em um espaço constituído pelas masculinidades, e que continua a reproduzir a divisão sexual do trabalho com consequências negativas concretas. São os principais exemplos destes efeitos, a precarização e invisibilização do trabalho das mulheres, por meio de diversas estratégias: violências, desvalorização de atributos “femininos”, testes técnicos e emocionais, entre outras. Por outro lado, revelou-se uma possibilidade de exercício de liberdade para aquelas que não se identificam em campos considerados naturalmente feminizados. Como afirmou Nogueira (2004, p. 94), “a feminização do trabalho, ao mesmo tempo, emancipa, ainda que de modo parcial, e precariza, de modo acentuado”.

O universo empírico da Mineração mostrou-se então ao mesmo tempo específico, mas também revelador de aspectos mais universais sobre o trabalho assalariado das mulheres, e dos sucessos e fracassos resultantes de sua inserção em profissões e setores tradicionalmente masculinizados. Nesta perspectiva, o próximo Capítulo discutirá as relações entre a feminização e as políticas sociais.

CAPÍTULO 4

FEMINIZAÇÃO E POLÍTICA SOCIAL

A política social, assim como a divisão sexual do trabalho, é um antigo fenômeno que antecede a economia de mercado e o sistema capitalista, que por sua vez se apropriam destes âmbitos das relações sociais como mecanismos de exploração. A ação organizada dos movimentos sociais e de trabalhadores/as são reações a esta dominação em suas várias formas de expressão. Por isso, as políticas sociais não podem ser historicamente identificadas unicamente como uma estratégia de garantia e manutenção da ordem vigente. Tal postura significaria desmerecer a importância das lutas de classes na conquista de direitos, além de atribuir às elites dominantes e ao próprio sistema capitalista uma capacidade estratégica que não lhe é inerente (PEREIRA, 2000).

O surgimento da política social a que se faz referência nesta tese se dá em um contexto de pressão por parte da classe trabalhadora, tendo sua origem associada à questão social europeia do século XIX. Corresponde a uma alternativa de resposta à reação mobilizada às cruéis transformações produzidas pela industrialização (PEREIRA, 2000). Assim, a acepção moderna de política social está intrinsecamente atrelada à contradição entre os interesses do capital e do trabalho, fundamental ao funcionamento do modo de produção capitalista.

Em relação à definição do termo, ainda segundo Pereira (2011, p. 163-164) existe uma “imprecisão conceitual” que leva à utilização ampla dessa designação para grande gama de fenômenos, com menções na literatura que se caracterizam por uma “utilização simplista, variada e até desvirtuada” do conceito. Para esta autora, definir política social presume algumas características que envolvem sujeitos e alvos que se constituem em um contraditório contexto de correlação de forças e interesses divergentes. Quanto aos seus objetivos, deve estar centrada principalmente na satisfação de necessidades sociais como seu fim último, apesar de na prática tais intenções nem sempre serem atingidas. A qualidade e o tipo das políticas sociais operacionalizadas em dada sociedade dependem de fatores históricos, podendo-se afirmar que o grau de qualidade alcançado depende diretamente da capacidade de organização das classes em determinado tempo e lugar.

A política social é um processo com impactos políticos, econômicos e culturais, que precisam ser analisados a partir do reconhecimento de visões de mundo distintas. Tem destaque neste contexto, de um lado, a economia política clássica ou liberal e, de outro,

a crítica ou marxista (PEREIRA, 2013). Tal análise posicionada oferece condições objetivas para a compreensão das políticas sociais na atualidade, que têm retomado princípios moralmente conservadores utilitaristas e meritocráticos, ligados a uma ética capitalista do trabalho como dignificante da condição humana, que propiciam terreno fértil para a reprodução deste sistema.

Neste âmbito, a inserção no mercado laboral vem ocorrendo de forma cada vez mais precarizada, em postos de baixa qualificação, informais e mal remunerados. Assim, a reivindicação pelos movimentos sociais (entre eles os feministas) e formuladores de políticas pelo direito ao trabalho deve ser constantemente repensada, a partir da crítica ao que significa este trabalho (assalariado) no sistema capitalista, e que segundo Pereira (2013, p. 648) é "inerentemente explorador, alienado, hostil à emancipação humana".

Na realidade, as lutas de trabalhadores/as têm historicamente exigido principalmente a proteção contra abusos e violências decorrentes deste caráter alienado e precário da atividade laboral no capitalismo, e levado a mecanismos de controle do capital e alívio das situações degradantes a que está exposta a classe trabalhadora, estando inserida ou a margem do processo produtivo. Assim, reafirma-se a centralidade do trabalho para as políticas sociais, sendo a principal mercadoria "negociável" no processo de avanços e retrocessos na garantia de direitos de proteção social, especialmente na busca de estratégias, em um momento no qual predomina a concepção clássica ou neoliberal, em detrimento da crítica ou marxista (PEREIRA, 2013).

No contexto da feminização do mercado de trabalho e de espaços profissionais tradicionalmente masculinizados, faz-se então importante e urgente discutir um conceito de política social que reafirme não apenas a concepção crítica ou marxista, mas também feminista. Tal proposta tem a intencionalidade de possibilitar uma análise potencialmente transformadora, tanto da realidade no espaço concreto da Mineração, quanto na construção de alternativas e estratégias que criem melhores condições de trabalho para mulheres e homens, dentro das possibilidades deste sistema.

4.1. CONCEITUANDO POLÍTICA SOCIAL EM UMA PERSPECTIVA FEMINISTA E CRÍTICA³⁹

A acepção crítica (marxista) de política social que subsidia esta tese passa necessariamente por uma análise em perspectiva feminista. Mas o que isso significa? Em primeiro lugar, no âmbito acadêmico, é importante aproximar a disciplina Política Social dos estudos de gênero e feministas. Ambos têm em sua concepção atributos comuns e com potencialidades para fazer convergir novas abordagens sob uma perspectiva feminista e crítica. Apesar das diferenças em sua construção e aspirações históricas e teóricas, estas duas áreas constituem-se de forma inter e multidisciplinar, com caráter transformador que as colocam como espaços acadêmicos e políticos, e que conformam um conjunto de visões de mundo diferentes e muitas vezes até divergentes (PEREIRA, 2011; BANDEIRA, 2008; YANNOULAS, 2003). Este posicionamento deve ser explicitado por parte de estudiosas/os, ativistas, formuladoras/es e outros sujeitos, evidenciando a impossibilidade de neutralidade diante dos fenômenos sociais que sejam objeto de estudo ou ação destas temáticas.

Na esfera política, vertentes feministas das décadas de 1960 e 70 criticaram, juntamente com outros movimentos de esquerda e anti-imperialistas, características do Estado (de Bem-Estar) Social⁴⁰ no capitalismo. Depois de um longo período de análises sobre as políticas sociais que pouco privilegiava as desigualdades entre homens e mulheres, os feminismos deram importantes contribuições neste campo (não sem divergências). Denunciou-se assim como as mulheres serviram de mecanismo central para criação e ampliação dos Estados (de Bem-Estar) Social, ao realizar gratuitamente o trabalho reprodutivo, sendo cidadãs de segunda categoria, e recebendo direitos apenas indiretamente a partir de seus provedores homens. Tais aportes influenciaram diretamente teóricos clássicos da política social (ESPING-ANDERSEN, 2009; 2014),

³⁹ Os textos deste tópico foram preliminarmente apresentados como trabalho final para a disciplina Seminários Avançados de Política Social do PPGPS – UnB, ministrada pela Prof^a. Dr^a. Potyara A. P. Pereira no segundo semestre de 2013.

⁴⁰ Utilizou-se o termo Estado (de Bem-Estar) Social para demarcar um fenômeno histórico específico, que teve seu auge após a Segunda Guerra Mundial, de formas diferenciadas ao redor do mundo. Sinônimo de *Welfare State*, Estado de Bem-Estar Social, Estado Social ou Estado Providência, foi denominado nesta tese como Estado (de Bem-Estar) Social, por considerar, assim como Pereira e Stein (2010), que, apesar de ter atendido a várias demandas da sociedade, nunca alcançou efetivamente o bem-estar por suas limitações intrínsecas ao sistema capitalista. Entretanto, a palavra foi mantida entre parênteses para identificar imediatamente o fenômeno em referência.

além de inserir novos conceitos ao debate, como o de cuidados (HEINEN *in* HIRATA *et al*, 2009).

Entretanto, com o surgimento de uma nova forma de organização da economia, globalizada e neoliberal, acarretou-se a desmobilização dos movimentos sociais e de trabalhadores/as e também dos feminismos, que passaram a ter que assumir uma postura mais negociadora com o Estado e organismos internacionais (GAMBA, 2009). O movimento de reestruturação produtiva teve fortes impactos na política social e sobre as demandas e formas de pressão social (FARAH, 2004). Somaram-se a este contexto outros dramas apresentados às políticas sociais no século XXI e que afetam diretamente a vida de mulheres e homens em relação à sua atuação no mundo público e privado, tais como as mudanças na família⁴¹ e o envelhecimento populacional. Tais impactos levaram à reorganização dos objetivos, conteúdos e formas de gestão da política social (PEREIRA, 2011), dentre os quais se podem destacar, ainda segundo Pereira (2011) e Farah (2004):

- I. Mercantilização das políticas sociais, de caráter cada vez menos universal.
- II. Em consequência desta primeira, uma gestão descentralizada, focalizada e plural⁴² da política social, no sentido de reduzi-la e precarizá-la, tanto na quantidade de serviços e recursos disponíveis, quanto em sua qualidade, expondo a população que dela necessita a estigmas e armadilhas de pobreza.

Paradoxalmente, neste mesmo contexto, a feminização do mercado de trabalho trouxe para a agenda das políticas sociais a necessidade de responsabilização (ao menos parcial) do Estado pelo trabalho reprodutivo: creches, pré-escolas, moradias para idosos, cuidados das pessoas com deficiência, entre outras atividades antes exercidas quase

⁴¹ A diversidade de fenômenos e a susceptibilidade histórica e geográfica do que se chama família dificulta sua conceituação. Entretanto, pode-se dizer que o conceito está especialmente relacionado às condições materiais de produção e reprodução. Por exemplo, na Revolução Industrial, as extensas famílias rurais europeias viram-se expulsas por um processo de urbanização e migração, que buscou fonte de subsistência principalmente no trabalho das minas de carvão. Este movimento ocasionou primeiramente o quase desaparecimento destes núcleos familiares camponeses, mas que posteriormente foram se restabelecendo nos moldes tradicionais de família nuclear estabelecida no século XIX: mulher dona de casa, marido provedor e filhos menos numerosos. Atualmente, conquistas como direito ao divórcio, acesso à contracepção, reconhecimento dos casamentos homossexuais, uniões consensuais estáveis, entre outras, têm alterado este padrão mononuclear (GAMBA, 2009). Acompanhado a isso, o movimento global de feminização do mercado de trabalho torna frágeis os laços familiares amparados na imagem do homem provedor. São crescentes as famílias que têm mulheres como pessoas de referência, lares unipessoais, entre outros fenômenos que mostram as constantes transformações nesta instituição.

⁴² O pluralismo de bem-estar significa desresponsabilizar o Estado pela prestação dos serviços sociais, delegando-os ao mercado e à sociedade (especialmente às famílias e Organizações Não Governamentais - ONGs).

exclusivamente pelas mulheres nas famílias (HEINEN *in* HIRATA *et al*, 2009). Entretanto, tal movimento acontece em um momento de retração estatal. Assim, no processo de reestruturação produtiva e cortes de gastos, por sua situação na família, inserção mais precária no mercado de trabalho e nos sistemas de proteção social, as mulheres estão particularmente suscetíveis a sofrer diretamente as consequências que afetam as políticas sociais.

Esta realidade varia não apenas segundo o sexo, mas principalmente quanto à classe social. Enquanto as mulheres inseridas formalmente no mundo assalariado sofrem como usuárias dos equipamentos coletivos que perdem alcance e qualidade, aquelas ainda mais precarizadas (desempregadas, informais, etc.) não têm sequer a sobrevivência sua e de seus dependentes garantida, diante da retração dos serviços sociais públicos (GAMA, 2012; HEINEN *in* HIRATA *et al*, 2009).

É diante deste contexto de reação e afirmação ideológica, que se ressalta a importância de uma análise da política social e do trabalho das mulheres que correlacione a perspectiva dos estudos de gênero ou feministas à aceção crítica marxista. Mesmo com os devastadores impactos do receituário neoliberal e a desmobilização e fragmentação dos movimentos sociais, pode-se ainda destacar o papel atual de vertentes que continuam pautando a universalidade nas políticas sociais (PEREIRA, 2011). Universal entendido não como homogêneo, mas sim a capacidade de atender às necessidades de todas as pessoas com qualidade, dentro das particularidades dos diversos públicos e sem a reprodução de estigmas.

Neste panorama, o pensamento feminista crítico da atualidade tem entre seus desafios a análise das contradições entre igualdade e diferença, universalidade e particularidade, entre outras que afetam a vida das mulheres nos espaços públicos e privados (HIRATA *et al*, 2009) e impactam diretamente no campo da política social. Assim como rediscutir constantemente a categoria trabalho. Um pouco deste debate será apresentado nos próximos itens.

4.1.1. *Universalidade e Igualdade: para que e para quem?*

A utilização da afirmação ora da igualdade e ora da diferença são estratégias antigas na história dos feminismos. Scott (2002) e Marques-Pereira (*in* HIRATA *et al*, 2009) exemplificam como no contexto europeu, a reivindicação por cidadania se deu em diferentes ocasiões. Por um lado pela invocação de questões femininas específicas,

especialmente a maternidade (destaca-se aqui Olympe de Gouges na Revolução Francesa), e por outro pelo argumento do igual acesso a direitos por metade da humanidade (dentre estas feministas pode-se ressaltar Mary Wollstonecraft no século XVIII). Pinto (2003) e Bandeira e Melo (2010, p. 14) mostraram como estas tendências se refletiram nas várias vertentes que o movimento assumiu originalmente no contexto brasileiro, a partir do final do século XIX:

Estas declarações mostravam uma visão naturalizada da mulher na medida em que, não se pretendia mudar a estrutura familiar e os papéis de esposa e mãe, ao contrário, seriam os “dotes naturais” propulsores dos avanços dos direitos políticos das mulheres. Nem todas as mulheres comungavam desta visão, como a história mostrará pelos escritos de Gilka Machado (1893-1980) e Maria Lacerda de Moura (1887 – 1945) entre outras que escreveram nestes anos sobre a condição feminina.

Assim, na reivindicação por autorrepresentação política, a fim de enfrentar as segregações que diminuem e excluem as mulheres de serem dignas do estatuto de humanidade, os movimentos feministas, como processos historicamente situados, evocaram como estratégia discursiva, a depender de sua época, a igualdade ou a mesma diferença sexual a que se tentava rejeitar (SCOTT, 2002). Tal contradição exerce influências na atualidade, por exemplo, na constante construção de um sujeito não pautado na categoria "mulheres", mas histórico, mutável e múltiplo. É o reconhecimento da impossibilidade de superação do paradoxo que mantém o frescor do feminismo como um movimento disposto a romper com preceitos impostos, uma vez que questiona as bases de uma pretensa neutralidade política e científica que também é paradoxal. Tais questionamentos desafiam as estruturas das políticas sociais, ao colocar em xeque conceitos como igualdade, diferença e universalidade. Seria o que a autora (SCOTT, 2002) chama do paradoxo da busca de igualdade por meio da diferença.

Portanto, é um grande desafio também para a concretização das políticas sociais a apreensão de que a busca por uma realidade igualitária passa pelas diferenças, ou seja, pela equidade. Esta significa reconhecer a importância do tratamento diferenciado às classes e grupos sociais, a fim de lhes possibilitar o igual acesso aos direitos que podem se apresentar como neutros, mas que na realidade estão também perpassados pelas opressões e conflitos. A definição de equidade tem a ver com a garantia de igualdade perante a lei, que se mostra falaciosa nas relações sociais concretas, uma vez que existem algumas características padrão (homem, branco, de classe dominante...) capazes de conferir um *status* superior ou inferior de cidadania (SCOTT, 2005).

De acordo com Pereira, o sentido de público da política social "tem um intrínseco sentido de *universalidade* e *totalidade*" (2011, p. 174). Assim, ainda conforme a autora, garantir materialmente a liberdade como um direito só é possível diante de políticas de caráter universal que possibilitem distinguir entre a capacidade individual e a possibilidade concreta de agir das pessoas. Portanto, a defesa da universalidade que considere as diferenças não significa ser favorável à retração nos gastos sociais ou na qualidade dos serviços, mas buscar a valorização das especificidades, sem reforçar estereótipos de gênero ou raça. Por exemplo, políticas de emprego, saúde e educação que se pensem universais não podem desconsiderar pelo menos três processos:

- I. Públicos diferentes têm necessidades sociais (que não são desejos e preferências individuais) constituídas historicamente de maneiras diferenciadas (PEREIRA, 2006).
- II. As opressões como o sexismo e o racismo se reproduzem concretamente no mercado de trabalho, hospitais, escolas..., tanto institucionalmente, quanto naqueles/as profissionais que operacionalizam tais serviços sociais.
- III. Há que se considerar ainda o acesso diferenciado dos diversos grupos e pessoas em relação a um aparato que se proponha verdadeiramente público, por questões de (des)informação ou de estrutura, como inclusão digital, transporte, moradia, fatores que têm forte viés de classe perpassado pelas relações de gênero e raça.

Nesta perspectiva, particularizar programas dentro de políticas universais é uma tensão constante e não é tarefa fácil, uma vez que em um cenário neoliberal pode se aproximar da focalização (PEREIRA, 2011; PEREIRA e STEIN, 2010). Esta consequência segmenta não apenas a política social como também os diferentes grupos de pressão em torno de demandas específicas, em detrimento de um projeto mais amplo e libertário de sociedade. Paradoxalmente, não é possível pensar concretamente em universal sem considerar os acessos diferenciados aos serviços públicos, para a conquista desta mesma transformação societária (CISNE e GURGEL, 2008). Defende-se então uma noção de universalidade que deve passar pela compreensão das diferenças entre indivíduos e grupos. Esta se afasta da focalização e se aproxima da prestação de serviços de qualidade, que cumpram sua finalidade primordial de propiciar bem-estar social a todas as pessoas, o que apenas é possível pelo atendimento das diferentes demandas (PEREIRA, 2011).

Há então que se diferenciar no debate sobre a universalidade, a noção focalizada – que atende às cartilhas neoliberais de efficientização das políticas sociais – da concepção de especificidade – que pretende estender os direitos de cidadania a grupos historicamente invisíveis no atendimento de suas necessidades. Segundo Ávila (2015) e Farah (2004), a primeira significa para as mulheres a reprodução das características de separação e hierarquização da divisão sexual do trabalho, ao presumir que o seu lugar na família as torna objeto e instrumento de potencializar determinada política. Enquanto a segunda visa constituí-las e fazê-las visíveis como sujeitos.

A partir desta discussão, é importante salientar que os movimentos feministas e de mulheres foram e são responsáveis por muitos avanços na política social, com contribuições centrais, desde as mais genéricas relativas à melhoria da estrutura urbana, educação, saúde, trabalho, até mais específicas, na luta pelo reconhecimento das mulheres como sujeitos de direitos, donas do próprio corpo e da própria vida. Entretanto, em contextos neoliberais, torna-se difícil concretizar demandas de caráter democrático. Algumas inclusive são apropriadas e distorcidas nesta conjuntura, acabando por reproduzir, por meio da provisão de serviços residuais e focalizados, a divisão sexual do trabalho e os estereótipos de gênero.

Tal realidade mostra o caráter primordial da política social: um fenômeno contraditório que não está garantido e nem a serviço de uma classe ou grupo específico, mas que sofre e reflete os impactos das lutas sociais. Assim como a questão da igualdade, as políticas só podem ser compreendidas como paradoxo. Afirmo Scott (2005, p. 12), que “reconhecer e manter uma tensão necessária entre igualdade e diferença, entre direitos individuais e identidades grupais, é o que possibilita encontrarmos resultados melhores e mais democráticos”.

Neste aspecto, a análise em uma perspectiva feminista e crítica (marxista) tem forte potencial para contribuir à política social, como já provou o resultado histórico das demandas dos feminismos com bandeiras universais de transformação social. Assim, analisar os impactos concretos (positivos ou negativos, transformadores ou silenciados, progressistas ou conservadores...) dos movimentos feministas e de mulheres em determinado país e período histórico, é central para compreender os próprios mecanismos de funcionamento das políticas sociais naquele contexto (Marques-Pereira *in* HIRATA *et al*, 2009).

Neste sentido, Bandeira e Melo (2010) e Pinto (2003) resgataram as contribuições históricas (muitas vezes silenciadas) dos feminismos brasileiros às conquistas de

direitos de cidadania. As mulheres brasileiras, seguindo tendências mundiais, estiveram fortemente presentes nas reivindicações abolicionistas, sufragistas e pró-República no final do século XIX. No início do XX ganharam força as demandas por melhores e igualitárias condições de trabalho, ligadas aos movimentos operários feministas socialistas, anarquistas e de esquerda. As principais bandeiras dessa época diziam respeito à questão do tempo e da dupla jornada, com exigências pela redução das horas de trabalho.

Graças a este movimento, as mulheres conquistaram grandes avanços no âmbito do trabalho, como a proteção à maternidade na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT na década de 1940. Na segunda metade do século XX, as brasileiras foram protagonistas também no período de redemocratização, que culminou em garantia de direitos importantes na Constituição de 1988, nos mais diversos temas: justiça social, criação do Sistema Único de Saúde – SUS, ensino público e gratuito, reforma agrária, entre outros. Sem deixar de lado demandas históricas dos movimentos feministas que dizem respeito a especificidades vivenciadas pelas mulheres, entre as quais se destacaram a discussão dos direitos sexuais e reprodutivos (especialmente do aborto), da violência contra a mulher e da igualdade no mercado de trabalho. Neste último aspecto, foram importantes as conquistas constitucionais da licença maternidade e a proibição da diferença salarial entre homens e mulheres (PINTO, 2003).

A partir das demandas históricas das feministas brasileiras, observa-se centralidade na reivindicação do trabalho como um direito das mulheres, primordial para conquista de sua autonomia por meio da independência econômica. Entretanto, questionar o próprio significado social do conceito trabalho na sociedade capitalista foi e continua sendo tarefa árdua para os feminismos, nos âmbitos político e acadêmico.

4.1.2. Política Social, Trabalho e Gênero

Primeiramente sinônimo de sofrimento, o trabalho passa no Século XVIII a ser moralmente enobrecido sob o discurso da dignificação humana que, entretanto, não correspondia à realidade dos/as trabalhadores/as naquele período. Modernamente, segundo a economia política clássica, o conceito tem duas acepções principais. A primeira traduz-se pelas relações de transformação estabelecidas entre humanidade e natureza que permitem a perpetuação, sobrevivência e satisfação de necessidades humanas pela utilização consciente e inteligente dos recursos naturais. A outra situa as

condições em que as relações de trabalho se desenvolvem historicamente: escravidão, trabalho assalariado, entre outras formas, geralmente de dominação e exploração (HIRATA e ZARIFIAN *in* HIRATA *et al*, 2009).

Entretanto, ainda segundo o/a autor/a, a partir da década de 1970 os feminismos denunciaram formalmente tal conceituação clássica como insuficiente, por desconsiderar a divisão sexual do trabalho, apresentando o homem como sujeito universal, tanto na relação com a natureza como com outros homens (e mulheres) em sociedade. Tal acepção deixava de fora todo o trabalho doméstico realizado no âmbito da afetividade e da família, mas que tem impactos diretos sobre a exploração das mulheres, diante de sua múltipla inserção de forma crescente no campo assalariado e na reprodução da vida.

Além disso, as relações de assalariamento, ou seja, da venda da força de trabalho que se torna mercadoria, têm como eixo central a noção de tempo, principal medida de aferição da produtividade (ÁVILA, 2015). Trazer a dimensão reprodutiva, invisibilizada nas disciplinas tradicionais, permitiu iniciar a contabilizar esta contribuição. Considerando a soma do tempo de trabalho produtivo e reprodutivo, as mulheres apresentam uma jornada maior que a dos homens, conforme já apresentado no Capítulo 3. Além disso, as jornadas mais longas e desgastantes são realizadas por mulheres jovens, especialmente negras, pobres e menos qualificadas (KERGOAT, PICOT e LADA *in* HIRATA *et al*, 2009).

Observa-se assim quão importante é a contribuição de teóricas feministas para a categoria trabalho e outras correlatas, ao ampliar o conceito também para suas formas informais, domésticas e não remuneradas, e chamar atenção para a intrínseca relação entre esferas produtiva e reprodutiva, espaço público e doméstico (GAMBA, 2009; HIRATA e ZARIFIAN *in* HIRATA *et al*, 2009). Isto implicou, segundo Kergoat (*in* HIRATA *et al*, 2009) no reconhecimento de que o trabalho de reprodução biológica e social realizado historicamente e gratuitamente pelas mulheres não deve ser analisado apenas como um apêndice do assalariado. O que significa questionar os fundamentos da sociedade salarial e considerar que as desigualdades persistentes no espaço do trabalho remunerado feminino são, em grande medida, a apropriação dos discursos e práticas domésticas desvalorizadas e naturalizadas.

O trabalho como alternativa de liberdade às opressões sofridas pelas mulheres é um debate histórico dos feminismos (ALMEIDA e BANDEIRA, 2011; GAMBA, 2009), tendo sido um direito garantido às mulheres antes do sufrágio em muitos países

europeus (MARQUES-PEREIRA *in* HIRATA *et al*, 2009). O trabalho é também um elemento central para a política social desde suas origens, seja como fator considerado determinante para garantia de autonomia, ou condicionante de acesso à proteção social (por exemplo, à assistência e previdência, que levam em conta a capacidade ou não de trabalhar) (OLIVEIRA, T, 2014; PEREIRA, 2011).

O Estado (de Bem-Estar) Social estruturou-se no capitalismo com base na inferioridade hierárquica das mulheres na divisão sexual do trabalho. Assim, também foram importantes os impactos das críticas feministas ao conceito tradicional de trabalho para as políticas sociais. Conforme discutido anteriormente, a reivindicação da maternidade como diferencial foi estrategicamente utilizada na história dos feminismos desde suas origens, para fazer reconhecer as mulheres como portadoras de direitos, o que provocou grandes reestruturações na proteção social de muitos países, com licenças, abonos e gratificações ligadas a esta questão. Tal tática e prática política visava afirmar a igualdade das mulheres por meio da valorização de sua diferença historicamente construída (GAMA, 2012; 2008). Segundo Scott (2002), a maternidade foi e é então constantemente invocada como direito de cidadania exclusivo das mulheres e está na base das políticas sociais modernas.

Com o desenvolvimento da economia industrial e a expansão dos postos de emprego precarizados, observou-se uma mudança de atenção para a conquista de autonomia e emancipação por meio do trabalho assalariado e da conciliação das responsabilidades familiares com os homens. As feministas das décadas de 1960-70 passam então a preferir a dependência ao Estado e ao mercado de trabalho, contra a subordinação ao marido no interior da família (GAMA, 2008).

Ainda assim, pode-se observar atualmente a manifestação de uma contradição: ao mesmo tempo em que a participação das mulheres no espaço público e laboral possibilitou a visibilidade de questões afetas a este grupo, também se veem reproduzidas antigas discriminações e a divisão sexual do trabalho, em políticas e medidas de inserção precarizadas (GAMA, 2012). Por exemplo, a licença maternidade ao invés da parental, e as jornadas parciais, reafirmam o lugar das mulheres como responsáveis pelos cuidados e demais atividades reprodutivas.

Tal paradoxo demonstra que a inserção no mercado de trabalho no sistema capitalista não garantiu completamente a almejada liberdade e autonomia das mulheres. Em muitos casos, pelo contrário, apropriou-se dos antigos dilemas e opressões para explorar de forma particular sua força de trabalho, assalariada ou não. Neste contexto, a

conjugação entre trabalho reprodutivo e remunerado continua sendo questão central dos feminismos, uma vez que as mulheres não foram desresponsabilizadas ou valorizadas pela execução do primeiro.

Além disso, mesmo que inseridas no mundo assalariado, as mulheres vivenciam trajetórias e possibilidades diferenciadas, tanto em relação aos homens, quanto entre si, a depender de sua posição nas hierarquizações do mercado, o que pôde ser observado em um campo altamente masculinizado, a Mineração. Foi pertinente então questionar e analisar percepções dos sujeitos sobre as potencialidades de transformação apresentadas pelas políticas existentes (públicas ou empresariais, obrigatórias ou voluntárias) nas relações concretas de trabalho e gênero nos ambientes pesquisados. Assim como acerca das principais lacunas para atender às necessidades práticas de mulheres e homens, e que possam transgredir estrategicamente a divisão sexual do trabalho, mesmo dentro do próprio sistema capitalista.

4.2. POLÍTICAS DO SETOR MINERAL E FEMINIZAÇÃO: “POR QUE TÃO POUCAS, POR QUE TÃO DEVAGAR⁴³”?

Com as mudanças e crises em curso no modo de produção capitalista, é necessário constantemente repensar categorias relativas ao trabalho e à sua centralidade na sociedade atual (DAL ROSSO, 2008), especialmente para a formulação e gestão de políticas sociais. Como visto, as teorias feministas têm possibilitado novas compreensões deste conceito ao introduzir o debate sobre a invisibilidade das atividades reprodutivas, seja quando executadas no espaço doméstico e sem remuneração, ou quando remuneradas e em piores condições e salários.

Atualmente, a construção da equidade de gênero no mercado laboral por meio das políticas sociais está alicerçada em vários pilares que abrangem especialmente políticas de uso do tempo capazes de questionar a lógica dominante e considerar como jornada tanto a carga produtiva quanto a reprodutiva das mulheres (TURNS, 2011). Estas podem incluir a alteração de textos normativos discriminatórios e equipamentos públicos (creches, lavanderias comunitárias, escolas de tempo integral, etc.).

⁴³ Questões comumente utilizadas para problematizar a ausência de mulheres em determinadas áreas de conhecimento científico, e que foram resgatadas nesta tese como provocação ao setor produtivo da Mineração (YANNOULAS, 2013).

Além disso, tais políticas também devem pensar na ampliação da empregabilidade das mulheres com manutenção de salários e condições laborais, inclusive em empregos e postos tradicionalmente masculinizados. A política social com perspectiva de gênero tem então um duplo desafio: romper a visão conservadora sobre o feminino, e ao mesmo tempo valorizar os trabalhos socialmente feminizados (BANDEIRA, 2005). No entanto, apesar dos avanços, o concreto funcionamento deste conjunto de medidas ainda é uma utopia, persistindo os desiguais fundamentos da divisão sexual do trabalho.

As dificuldades encontradas no processo de feminização de ocupações historicamente masculinizadas se colocam no âmbito destes desafios, ao suscitar o debate acerca das condições de inserção e manutenção de um grupo até então minoritário, em um ambiente não usual e muitas vezes hostil. Aquelas que escolhem tais campos, diferente de seus colegas homens e igual a mulheres em outras profissões, assumem e acumulam responsabilidades domésticas, além de serem constantemente testadas técnica e profissionalmente por estarem em um espaço que não lhes pertence. Elas encontram muitas barreiras de inserção e aceitação, o que raramente acontece ao contrário.

Segundo Ibañez (2010), pesquisas sobre homens em profissões feminizadas mostram que geralmente eles se beneficiam de sua condição de minoria por serem considerados líderes, estarem associados a atitudes mais focadas na carreira e sentirem-se confortáveis em trabalhar com mulheres. Como apresentado no Capítulo 3, esses efeitos não são vistos como positivos no processo de feminização dos espaços masculinizados, no qual, ao contrário, se percebe resistência de empregadores e colegas, e desgaste das profissionais pelas dificuldades encontradas.

Faz-se necessário então que as políticas de trabalho e gênero ampliem as oportunidades de profissionalização e acesso a postos de trabalho tradicionalmente masculinos para garantia da liberdade de escolhas profissionais das mulheres. Entretanto, na prática, medidas de incentivo à feminização de uma profissão ou setor masculinizado podem reforçar estereótipos e desconsiderar as dificuldades concretas que serão enfrentadas no cotidiano de ocupações pautadas pela universalidade masculina (CARRILHO, 2011; YANNOULAS, 2005).

Mesmo em alguns casos já havendo estímulos legais e normativos, a concretização das condições objetivas de trabalho das mulheres em profissões masculinizadas é um amplo desafio, que exige repensar constantemente sobre necessidades gerais dos trabalhadores e especificamente das trabalhadoras, sem o acirramento das

discriminações já existentes. Tal realidade foi verificada nesta pesquisa a partir da experiência na Mineração, acompanhada de uma persistente e incômoda questão: por que, mesmo com os avanços tecnológicos e nas políticas que regulamentam o setor este continua a se pautar por mitos de masculinidade? Ou ainda: por que tão poucas mulheres, e por que tão devagar?

Neste tópico é importante então destacar o histórico de avanços institucionais e normativos que afetaram a Mineração mundialmente e no Brasil. Entre as conquistas da classe trabalhadora, em termos de legislações protetivas, destaca-se a criação em 1919 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, a fim de arrefecer os ânimos da questão social que assolava o mundo ocidental desde meados do século XIX e atender algumas das principais reivindicações do movimento operário. Criada no contexto das negociações para o fim da Primeira Guerra Mundial é desde então o órgão responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais em matéria de trabalho. As Convenções da OIT, uma vez ratificadas por uma nação, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico (OIT, 2015).

Dentre estas, algumas dizem respeito especificamente ao trabalho na Mineração, como a Convenção 45 de 1935 (ratificada no Brasil pelo Decreto 3.233 de 1938) – Emprego de Mulheres no Trabalho Subterrâneo das Minas, e a Convenção 176 de 1995 (vigente no país desde 2007) – sobre Saúde e Segurança nas Minas. A primeira legitimou internacionalmente o movimento desenvolvido entre os séculos XVIII e XX, de proibição e exclusão progressiva do trabalho das mulheres sob as minas subterrâneas.

Tal intenção, com o argumento de proteção à saúde das mulheres, acontecia na contramão dos avanços técnicos e reivindicações pela melhoria das condições de trabalho na Mineração, tratando-se, na realidade, de realocar as trabalhadoras para suas “funções naturais” no âmbito doméstico (CASTILHOS, LIMA e CASTRO, 2006; QUIRINO, 2011). Argumentos também utilizados para validar esta proibição foram os do “excesso de licença sexual no escuro das minas” e o de que “o contato contínuo com os trabalhadores transformava as fisionomias e personalidade das mulheres, masculinizando-as” (CASTILHOS, LIMA e CASTRO, 2006, p. 55 e 56), discursos morais ainda hoje presentes na Mineração, mesmo que de forma mais branda, como visto no Capítulo 3.

Entretanto, a Convenção 45 da OIT, apesar de sua abrangência, não foi totalmente aplicada em alguns países, especialmente em decorrência de guerras, fator histórico de redução drástica da força de trabalho masculina, que possibilitou em muitos casos a

inserção de mulheres em determinados espaços ocupacionais (YANNOULAS, 2011; 2013). Posteriormente, a partir da década de 1970, as trabalhadoras foram voltando à Mineração subterrânea, a fim de complementar a renda familiar, mesmo que em alguns casos na informalidade (CASTILHOS, LIMA e CASTRO, 2006).

No Brasil, a atividade mineira foi originalmente realizada por meio da exploração da força de trabalho escrava, até a abolição, em 1888, quando esta foi substituída por imigrantes europeus, que “trouxeram sua experiência não só profissional como de vida associativa e mesmo de luta reivindicatória” (GROSSI, 1981, p. 41). A partir da década de 1930, mesmo fortemente arregimentada e disciplinada pelo Estado, a classe operária brasileira também teve importantes demandas legitimadas por meio de decretos e leis que deram origem à CLT, de 1943. As mulheres organizadas foram protagonistas neste processo, tendo conquistado a proteção à maternidade nesta legislação. Segundo Grossi (1981), a CLT representou grande avanço nas minas, uma vez que a regulamentação das relações de trabalho cabia antes exclusivamente aos empregadores, que ficavam livres para práticas abusivas.

Posteriormente, em relação à regulação da Mineração no Brasil, as Normas Reguladoras de Mineração – NRM foram previstas no Código de Mineração de 1967⁴⁴, entretanto, aprovadas pelo Departamento Nacional de Produção Mineral – DNPM, apenas em 2001, 34 anos depois. São vinte e duas NRM que pretendem assegurar a produtividade do setor mineral sem abrir mão da preservação ambiental e da saúde e segurança dos/as trabalhadores/as. A atividade em Mineração também é considerada insalubre e perigosa, ou seja, é potencialmente prejudicial à saúde (conforme NR 15, Portaria n. 3.214/78, do Ministério do Trabalho) e arriscada para a integridade física dos/as trabalhadores/as (NASCIMENTO, 2015).

Portanto, os/as mineradores/as diretamente expostos a ruídos, calor, frio ou umidade acima dos níveis de tolerância definidos na legislação, ou aqueles/as em contato permanente com explosivos, têm direito a um adicional salarial que varia conforme o grau de insalubridade ou periculosidade, e que na mina subterrânea estudada atingia índices elevados. Além disso, os/as trabalhadores/as em subsolo também são beneficiários/as de aposentadoria especial com 15 anos trabalhados, a menor contribuição atualmente prevista na legislação brasileira (INSS, 2016), direito passível de retrocesso, apesar do alto risco nas minas subterrâneas. Segundo um dos entrevistados:

⁴⁴ Decreto-Lei 227 de 28 de fevereiro de 1967.

Mineração acaba com a sua saúde, o desgaste físico e psicológico é demais. E o governo vai mudar isso, aposentar com 15 anos, daqui para 2021 já mudaram. A empresa deixa tudo bonitinho, aí quando o cara chega para fiscalizar, ela o leva na sala bonitinha, não leva ele lá onde eu estou! Então eles acham que 15 anos é pouco tempo de trabalho naquele lugar. Eu não quero isso jamais para um filho meu [...] Se depender do Ministério do Trabalho e da empresa, e hoje já melhorou muito, nós não seríamos merecedores de ganhar, porque do mesmo jeito que ela melhorou, ela também mente muito. Porque para aposentar com 15 anos ainda tinha que melhorar mais 50%. Um funcionário não deveria, em uma frente de serviço, pegar aquele peso excessivo, frente poluída, a ventilação tinha que ser 100%, o mecânico que trabalha na mina tinha que ser melhor. Não deveriam comprar equipamento de teste, se der certo deu se não der vai modificando. Então, se melhorasse 50% ainda teria que ser 15 anos, porque é risco 4. E o máximo que existe é 4.

No caso dos postos em laboratório, mais passíveis de feminização, o manuseio de produtos tóxicos ou perigosos permite aposentar após 20 ou 25 anos ininterruptos:

Na planta a gente está trabalhando com cianeto de sódio que é muito perigoso, dependendo da condição que ele estiver pode formar um gás que é mortal (Jade, Engenheira).

Assim, atualmente o trabalho em Mineração obedece à regulação legal e está sujeito à fiscalização governamental, mesmo que precária. Realidade identificada na etapa de pesquisa (exploração) ou lavra (extração), por meio das entrevistas:

A única coisa que o governo poderia fazer é voltar lá atrás e rever o nosso plano de carreira, sabe? Ele não foi onde eu estava trabalhando, ele não perguntou, eu estava dentro da mina no dia que ele desceu, ele foi ao operador de caminhão, ele foi a tal lugar, mas o supervisor não levou ele lá onde eu estava. O supervisor já sabia e pensou 'eu vou levar esse cara lá o que? A hora que ele chegar lá e ver o jeito que fulano está trabalhando ele vai falar não uai, tá doido! Esse cara aqui tem que melhorar a condição dele e ele tem que ser o mais bem remunerado na mina, isso não é serviço de ser humano fazer'.

Eu acho que tinha que ter um sistema de folgas mais certo, acho que eles tinham que ver isso melhor. Que nem eu te disse, tem empresa, que a escala é 20 por 10, 25 por 10, então, por mais que seja ruim ainda dá pra ter certa conciliação. Mas essas outras que são 40 ou 45 dias por 7 já ouvi falar até de 60 por 7. E eu já vi várias empresas que fazem isso, mas não tem como ser legal, né? Trabalhar sábado e domingo durante 60 dias, eu acho que devia ter uma fiscalização nisso (Turquesa, Geóloga).

Todo este arcabouço normativo, apesar das falhas em sua implementação concreta, faz com que as grandes mineradoras, especialmente em suas atividades-fim, ofereçam salários maiores e melhores benefícios nos municípios onde estão instaladas, além da aposentadoria "precoce" após 15, 20 ou 25 anos de trabalho, ainda vigente no caso

subterrâneo ou de atividades consideradas insalubres/ perigosas. Portanto, reafirma-se que os entraves à inserção de mulheres nestes postos de trabalho são, sobretudo, simbólicos do que objetivos, principalmente no subsolo, ambiente com uma carga histórica ainda mais masculinizada.

Segundo relatos de profissionais administrativos, observa-se na cultura local forte resistência para que as mulheres entrem no mercado de trabalho, especialmente em um ambiente tão masculinizado, o que motiva até casos de violência doméstica cometidos contra aquelas que persistem em trabalhar na mina. Como consequência, o perfil majoritário das trabalhadoras operacionais em minas subterrâneas é bastante restrito: divorciadas que sustentam suas famílias ou mulheres casadas que trabalham junto com os maridos.

Deste modo, a normatização do setor mineral, com o estabelecimento de regras mais rígidas de saúde e segurança e condições gerais de trabalho, assim como os avanços tecnológicos, apesar de importantes, não foram suficientes para uma ampla feminização quanti-qualitativa da Mineração. Quantitativamente poucas e invisíveis, as trabalhadoras dos processos finalísticos encontram dificuldades de mobilização e para fazer ouvir suas demandas.

4.2.1. Trabalhadoras em Mineração: escassez e invisibilidade

Segundo Castilhos e Castro (*in* CASTILHOS, LIMA e CASTRO, 2006, p. 44), “a primeira diferença de gênero que encontramos na mineração é a invisibilidade da mulher no setor mineral”. É necessário garimpar a presença delas nos registros históricos sobre os processos produtivos deste setor, trabalho feito pelas autoras, que encontraram nas “entrelinhas” de publicações gerais sobre a Mineração, que a presença das mulheres é tão antiga quanto esta atividade na história da humanidade. Apesar de invisibilizadas, constam trabalhadoras nas minas no antigo Egito, no Império Romano, na Idade Média...

Atualmente, mesmo com os avanços tecnológicos e o surgimento de políticas e legislações que amenizaram as duras condições de trabalho na Mineração, para as mulheres mineradoras não existem mudanças específicas significativas (CASTILHOS, LIMA e CASTRO, 2006), que permitissem uma feminização quantitativa nas funções finalísticas do setor. Ou seja, os discursos e práticas de masculinidade continuam se reproduzindo, mesmo diante das alterações técnicas e trabalhistas ao longo do tempo.

Além disso, muitas atividades realizadas pelas mulheres, especialmente na Mineração informal e familiar (pequenos garimpos), também não são reconhecidas como produtivas, uma vez que geralmente estão no âmbito da logística ou serviços que viabilizam a extração mineral em si (escolhedeiras, abastecimento de água...). Ou estão invisibilizadas em tarefas auxiliares nas áreas e municípios que vivem da atividade mineira (prostitutas, cozinheiras, faxineiras, vendeiras, etc.) (CASTILHOS, LIMA e CASTRO, 2006).

A quase ausência e invisibilidade das mulheres em determinados setores formais do mercado de trabalho, e por consequência nas lideranças sindicais, acabou por muito tempo afastando os estudos de gênero de pesquisas sobre as relações de classe a partir da visão operária. As mulheres têm sido vistas como um "peso morto que enfraquece o conjunto da classe" (SOUZA-LOBO, 2011, p. 130), por sua condição mais instável e precarizada na colocação nos empregos, e por isso menos unida à classe trabalhadora como um todo.

Assim, outra implicação nefasta da reprodução da divisão sexual, especialmente em trabalhos tradicionalmente masculinizados, é a dificuldade de participação das mulheres no movimento sindical, amparada principalmente na dupla jornada, nas exigências da maternidade e na opinião de que os homens são os atores sociopolíticos centrais (SOUZA-LOBO, 2011, p. 136). A necessidade de articulação entre vida pessoal, profissional e política é uma prioridade para as mulheres. Na ausência desta possibilidade, a invisibilidade delas nas organizações sindicais é evidente e inevitável.

Na Mineração, somam-se a estas dificuldades dois fatores importantes, verificados nas empresas estudadas: em primeiro lugar, a fragilidade na mobilização de trabalhadores e trabalhadoras em todos os níveis, e em segundo, o quantitativo extremamente baixo de mulheres, que impacta diretamente no silenciamento de suas demandas. Assim, elas têm dificuldade em ter suas reivindicações representadas pelas organizações sindicais, ou não participam ativamente, especialmente as ocupantes de funções de nível superior (nas quais as mulheres estão mais presentes):

Na verdade, eu só vejo o sindicato uma vez ao ano, quando a gente faz o acordo coletivo, a gente não vê muito o sindicato na empresa. [...] E eu acho que ele poderia intervir. Assim, já tem muitos benefícios e eu acho que a gente não pode reclamar do que já tem, mas sei lá, e se o sindicato promovesse alguma campanha para incentivar as mulheres a requerer seus direitos, dar opinião, dar ideia do que precisa? Fazer uma reunião anual com as mulheres da empresa? (Lazurita, Técnica em Mineração).

Inclusive na mina tinha só cinco mulheres, isso era pouco, hoje tem mais, mas são pessoas mais graduadas, têm condições de pagar a babá, eu acho que com isso elas se afastam do sindicato, por uma questão até de hierarquia, ‘eu tenho um nível maior então eu não posso estar junto com o sindicato’, assim que muitas pessoas ainda pensam. Tem supervisores que são filiados ao sindicato, e tem outros que ainda pensam dessa forma, se eu sou filiado ao sindicato eu tenho que ser operacional, se eu sou chefe de área eu não posso ser filiado por questão da minha hierarquia. Por isso que às vezes as pessoas ficam caladas... (Paládio, Instrutor de Treinamentos).

As necessidades das trabalhadoras em geral, e especificamente na Mineração, demandam especialmente educação e formação política que as permita reivindicar melhores condições de trabalho, considerando não só suas especificidades, mas também a rejeição ou indiferença por parte de seus colegas (que geralmente são os dirigentes das associações e sindicatos). Para terem voz ativa e sair da invisibilidade, devem se organizar como sujeitos políticos e de liderança em grupos legítimos de pressão, o que só é possível com a compreensão pelos homens da importância e relevância de suas demandas para o conjunto da classe trabalhadora (YOUNG, 1991).

Até mesmo os modos de resistência das mulheres à exploração de seu trabalho aparecem diferenciados e mais relacionados às práticas cotidianas, como absenteísmo por causas mentais e psicossociais, o que tem raízes históricas no Brasil. Carola (2002) mostrou em seu estudo historiográfico sobre as trabalhadoras nas minas de carvão de Santa Catarina entre 1937 e 1964, as estratégias das mulheres para resistência e enfrentamento aos padrões impostos pelos empregadores. Atestados médicos constantes, suspensões por desobediência, ações movidas na justiça contra as empresas, são exemplos dados pelo autor de práticas relativamente comuns, apesar de excluídas dos registros dos sindicatos, que recebiam delas as mensalidades, mas sequer reconheciam sua ocupação de “escolhedeiras”⁴⁵. Sobre isso, constatou Souza-Lobo (2011, p. 169) em suas pesquisas já na década de 1980, que: “os estudos de casos nas fábricas apontam também as características de disciplinamento das operárias, baseados na representação da docilidade das mulheres e que encontra formas quase sempre invisíveis de resistência”.

Nas empresas estudadas, duas das quatro operadoras de equipamentos contratadas em uma das organizações, por meio de iniciativa experimental empresarial para inserção de mulheres nas atividades finalísticas, estavam afastadas por motivos de saúde no momento da visita, e provavelmente não mais voltariam à função. Além disso, mesmo

⁴⁵ Sobre a atividade de escolhedeira, ver Capítulo 3, item 3.1.2.

quando todas estavam no exercício da atividade, as formas de operação da mina não facilitavam a mobilização e troca de experiências entre as poucas funcionárias:

Assim, quando uma estava chegando a outra estava saindo... Éramos quatro, aí ficavam três trabalhando e uma de folga. Então a gente não tinha tempo de estar junto, só às vezes em uma reciclagem, algum treinamento. Mas no dia a dia não tinha como, até porque a troca de turno é muito rápida (Ametista, Operadora de Equipamentos).

Tem momentos que você gostaria de conversar um assunto da gente, e se tivesse companhia seria diferente, né? Então eu sinto falta. Eu sempre questioneei isso, eles poderiam pelo menos colocar duas mulheres no mesmo turno. Acabou foi tirando tudo, então agora eu tenho que ficar calada se não tira até eu (Ágata, Operadora de Equipamentos).

Poderia se mobilizar mais, na minha área sou eu e eu mesma, às vezes fazem até festa das mulheres e esquecem de me convidar porque eu estou lá afastada, então se teve alguma coisa eu não sei porque eu não participo, não sou muito assídua de sindicato. Mas acho que tem mulheres o suficiente para se mobilizar. [...] se melhorar um pouco a perspectiva, por exemplo, esse projeto da creche seria uma boa. Eu lembro que na época que eu cheguei fizeram o pedido para construir uma creche, porque na hora do almoço a mãe ia lá dar uma olhadinha, amamentar a criança se fosse o caso (Granada, Geóloga).

Um aspecto positivo da escassez de mulheres nas empresas estudadas é a percepção de que, por serem poucas e terem certas características que as diferenciam, se destacam como “liderança”:

Eu sou extrovertida, brincalhona, me dou bem com todo mundo. Na equipe, a gente acaba tendo um espírito de liderança, porque você é só uma na turma, então já se destaca, e toda coisa que vai fazer é você, quando vai falar pela turma... (Ametista, Operadora de Equipamentos).

Entretanto, “liderança” entre aspas, porque este é geralmente um *status* informalmente designado. Já nos espaços formais e estratégicos de decisão empresarial, observou-se a ausência de mulheres. Na **Empresa 2**, por exemplo, tais postos estavam assim divididos:

- Gerente-Geral – nenhuma mulher.
- Gerente – nenhuma mulher.
- Chefe de área – nenhuma mulher chefiava atividades finalísticas, mas existiam mulheres chefiando processos administrativos ou de suporte como RH, Meio Ambiente, Comunicação e Relações com a Comunidade.

A percepção social e do próprio mercado sobre a persistência da exclusão das mulheres em um setor economicamente central como a Mineração, e a demanda das trabalhadoras organizadas por políticas de igualdade de oportunidades (CAPPELLIN, 2008b), têm levado as grandes mineradoras a desenvolver programas e ações de incentivo para sua inserção, que serão abordados no próximo item.

4.2.2. *Feminização e políticas empresariais “voluntárias”*

Conforme já observado, alguma relativa feminização do ambiente da Mineração tem acontecido de forma lenta e gradual. No caso da empresa pública analisada, esta vem sendo permitida principalmente pela forma de ingresso, por meio de concurso público. Nas empresas privadas estudadas, tal inserção nas áreas finalísticas (especialmente para as funções de operadoras), se deu pelo desenvolvimento experimental de políticas e programas voluntários para inserção de mulheres.

Experiências como estas são comumente denominadas ações afirmativas, que significam formas de privilegiar grupos discriminados, a fim de reparar condições históricas que originaram desigualdades. Caracterizam-se como temporárias, podem ser voluntárias ou obrigatórias por lei, e visam alterar padrões vigentes em espaços de decisão: notadamente a política, as universidades, o mercado de trabalho (CARRILHO, 2011; SCOTT, 2005). Sua forma de concretização mais conhecida são as cotas⁴⁶, mas não se restringem a estas, podendo se materializar em forma de bônus, metas, pontuações e critérios diferenciados, ou outras vantagens provisórias a determinados grupos.

No âmbito da política social, as ações afirmativas têm sido uma demanda estratégica dos movimentos sociais e feministas, consideradas importantes para a redistribuição de oportunidades e poder, e a conquista da igualdade na diferença. Quando aplicadas às mulheres no mercado de trabalho, desafiam o conceito de meritocracia, causando desregramentos nos espaços empresariais, supostamente regidos por esta lógica⁴⁷. Por outro lado, não deixam de justificar-se por argumentos mercadológicos de aumento da

⁴⁶ Exemplos de cotas mais conhecidas no Brasil são as que garantem percentuais e representação mínima de mulheres nos partidos políticos, de negros/as e deficientes nos concursos públicos, e de pessoas de baixa renda, negras ou indígenas nas universidades, cada uma com suas especificidades de funcionamento.

⁴⁷ Reconhecer a importância das ações afirmativas para a feminização e promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho não significa defender políticas sociais focalizadas ou não universais, conforme discutido no item 4.1.1.

produtividade e *marketing* por meio da responsabilidade social (CAPPELLIN, 2008b; YANNOULAS, 2003), e pautar-se na precarização do trabalho das mulheres, como visto no Capítulo anterior.

Em relação às políticas de incentivo nos espaços estudados, a **Empresa 1** executou ação afirmativa voluntária, com o estabelecimento de meta mundial de aumento no percentual de mulheres em seu quadro funcional, entretanto, segundo profissionais administrativos, respeitando as capacidades e competências individuais. Por isso não se falava explicitamente em cotas. A transparência no processo seletivo, com disponibilização das vagas no portal eletrônico e seleção realizada por prova, era vista como o maior fator para alcance desta meta, visão meritocrática também compartilhada pelos/as trabalhadores/as:

Se a pessoa tiver competência, vai fazer aproveitamento interno porque é muito desmotivador, você com opções ali dentro buscar em alguém de fora, você está falando para o empregado com todas as letras que ele não é capaz, né? Então essa é uma preocupação que a gente tem para preencher as nossas vagas. Vamos supor que abra vaga para técnico, eu não posso ir ao mercado sem avaliar os auxiliares que estão ali e que são formados em técnico. Claro que se nenhum me atender, se eu só tiver gente ali que eu vejo que não tem muita vontade, que nunca demonstrou muito interesse, aí eu vou buscar, mas aí eu tenho uma justificativa plausível para isso. No caso de novas contratações, as entrevistas, por exemplo, da minha equipe quem faz sou eu. Então passa por uma seleção, vem 20 currículos para minha mão, aí a gente entra numa sala e faz uma pré-seleção. Aí eu levo para o chefe e a gente bate o martelo. E a gente não pode receber currículo por fora, eu não tenho esse poder ainda, mas sei lá, talvez um gerente, um coordenador tenha condição de indicar, mas eu não tenho (Platina, Geóloga).

Entretanto, na prática, a regra no empreendimento observado era o estabelecimento de uma cota de contratação de pelo menos uma mulher nos postos operacionais em cada turno, o que resultou em um percentual considerado baixo pelos/as próprios trabalhadores/as:

A gente tem uns 25 funcionários por turno na mina e tem uma mulher no meio. É muito pouco. [...] Eu acho, porque se for 25 por turno e são 4 turnos, são 100 pessoas para 4 mulheres, 4% é pouco. Olha e eu não sei porque só isso, talvez eles tentaram fazer algum tipo de teste para experimentar como ficava, não sei o que deu e o que eles acham desse resultado (Xisto, Operador de Máquinas).

O pessoal me contou que antes de eu entrar teve uma vez que eles contrataram dez mulheres. Pegaram quinze mulheres, treinaram todas e classificaram as dez melhores. Colocaram lá, eu acho que foi bom, a ideia é boa, mas teria que ser mais vezes, né? Porque isso aí foi há uns quatro ou cinco anos atrás. Tem três anos que eu estou aqui e não aconteceu mais isso. Tem três anos que eu estou aqui e para operação foi contratada só uma mulher. Apesar de ter, mas foi contratada só uma. Para a geologia, acho que

foram contratadas umas três ou quatro mulheres de três anos para cá. Entendeu? Eu acho muito pouco. Para o tanto de funcionários, e para ter a quantidade de mulheres que fala que tem que ter, acho muito pouco (Granito, Auxiliar de Produção).

Importante destacar que esta iniciativa foi mais fortemente tomada entre 2007 e 2012, período em que a organização foi presidida mundialmente por uma mulher:

Primeiro, quando você vê uma mulher na liderança, você sendo mulher, vamos supor que tenha um supervisor e uma supervisora, você não se sentiria melhor com a supervisora? Então ter uma presidente na empresa ajudou muito, e a oportunidade foi grande para as mulheres, na parte operacional, de sala de controle, isso ajudou muito. Mas quando eu entrei, ela já estava saindo. Mas assim, continua para nós, porque ela implantou e eles estão dando sequência (Opala, Técnica em Mineração).

Antigamente a nossa CEO era uma mulher, não sei se você já ouviu falar, foi na época dela que implementou o auxílio-creche. Ela trouxe muitos benefícios para as mulheres, tanto que foi na época dela que ela lançou uma política que não sei quantos % das vagas das unidades tinham que ser mulheres. Foi na época que deu *boom* e contratou um monte de mulher. Acho que foi de uns quatro anos para cá (Lazurita, Técnica em Mineração).

A questão de logística, adequação das atividades, foi tudo chegando aos eixos, hoje tem uma comodidade, certo conforto para essas pessoas que na época trabalhavam mais em lugar ermo, sozinhas, e hoje a condição melhorou bastante. Mas eu não acho que isso favoreceu, porque já havia uma tendência natural de contratação de mulheres, o quadro era de maioria de homens, e nós tivemos uma presidente da empresa que colocou uma política de contratação de mulheres. Ela pediu que houvesse uma grande participação, e eu acho que esse foi o forte. De querer ter essas pessoas lá, porque até então, a visão era enxergar que talvez essas pessoas não conseguissem desenvolver tais atividades, mas daí com a chegada de uma e de outra, vindo uma e outra foi melhorando essa visão, e eu acho que mudou bastante (Nióbio, Técnico em Mineração).

Na avaliação de profissionais administrativos da **Empresa 1**, apesar das tentativas, os turnos de 12 horas dificultaram uma maior inserção de operadoras na lavra, por isso muitas que entraram por meio da ação afirmativa desistiram, e a organização não conseguiu aumentar significativamente a proporção de mulheres nestas atividades.

A **Empresa 2**, apesar de ser signatária de compromissos internacionais de sustentabilidade empresarial que têm entre suas premissas a promoção da equidade de gênero (como o Pacto Global da ONU), não praticava política específica para incentivo à inserção ou retenção de mulheres. A organização reconhecia a dificuldade de inclusão de mulheres nas áreas operacionais. Uma única experiência na contratação de quatro operadoras, por meio de programa de desenvolvimento específico para inserção de mulheres, não obteve o retorno esperado, tendo causado desregramentos vistos pela

empresa como negativos para o “equilíbrio institucional”, naturalizado como masculino.

Segundo entrevistadas:

Acho que não entram mais mulheres pela resistência ainda dos gestores, no setor de mineração, na produção, por medo de não produzir igual aos homens. A questão da licença maternidade pesa muito. Esse é o meu primeiro filho, mas eu perdi três. Então para mim foi um pouco ruim e para a empresa também, porque já teve algumas perdas de eu ter que me afastar, ter que me ausentar, e isso pesa muito ainda. Em questão de optar por homem ou mulher, vai continuar optando pelo homem.

Teve outros envolvimento também que não vêm ao caso, que foi um dos fatores que vieram a levar a empresa a ter uma decisão de não contratar mais mulheres, por ter esses envolvimento de mulher com homem, entre funcionários. Dentro da empresa.

Além disso, quanto mais preciso e/ou perigoso o trabalho, mais qualificado, sendo exercido apenas por operadores/as com maior experiência. Por isso não basta recrutar mulheres, mas também possibilitar sua permanência e crescimento profissional. Iniciativas de ações afirmativas institucionalizadas como a da **Empresa 1** foram positivas neste sentido. Após a contratação de mulheres por meio do estabelecimento das metas, a organização convocou em 2011 as novas funcionárias para ouvir o que foi chamado por profissionais administrativos de “necessidades femininas”, a fim de que, com a entrada delas, fossem feitas adaptações nas minas ao longo do tempo.

Assim, na **Empresa 1** os uniformes foram adequados às mulheres (de forma especial para as gestantes), e as grávidas privilegiadas na troca de turno. A organização passou a oferecer ainda auxílio-creche em dinheiro por filho até seis anos de idade, e licença maternidade estendida. Entretanto, tais benefícios não eram oferecidos aos homens com filhos (apenas extensivo àqueles com a guarda legal da criança). A licença paternidade era de cinco dias, conforme legislação brasileira, o que era visto como mais um “privilegio” das mulheres, com pelo menos duas implicações.

A primeira é a reprodução de um viés maternalista nas políticas praticadas, que reafirmam a carga central das mães (mesmo quando trabalhadoras) nos cuidados (TEIXEIRA, 2013). Segundo Gama (2012, p. 165), os benefícios “possuem um forte viés de gênero, estão concentrados nos direitos reprodutivos das mulheres e não como demandas familiares permanentes ao longo do ciclo de vida dos/as trabalhadores/as”. A segunda é a prática de “*marketing* sustentável” e responsabilidade social, por meio do desenvolvimento de políticas de baixo custo financeiro (considerando o número ínfimo

de mulheres no quadro funcional), que respondem aos compromissos empresariais de mercado sem promover de fato a equidade de gênero (CAPPELLIN, 2008b):

Quando foi mobilizado para que as mulheres tivessem o auxílio-creche, não sei se partiu do sindicato, da empresa ou acordo dos dois, e colocaram isso no acordo coletivo, foi votado e ganhou, então foi um benefício, foi bom, e até hoje nunca ninguém levantou essa causa do porque somente as mulheres recebem. Porque aí ia aumentar muito o custo e a empresa não conseguiria cobrir esse custo todo, e a maioria tem filhos pequenos que é na idade desse custo aí (Nióbio, Técnico em Mineração).

A extensão da licença maternidade para 180 dias, apesar de um avanço, também se mostra paradoxal, uma vez que na prática, a instituição e os indivíduos que a compõem não reconhecem a reprodução biológica como função social, revertendo-se em mais um obstáculo que justifica a resistência na contratação de mulheres, tema que será discutido no próximo tópico. Por outro lado, na **Empresa 2**, que agia mais estritamente no atendimento à legislação, não proporcionando auxílio-creche e praticando licença de quatro meses, as dificuldades para as mulheres eram ainda maiores. Segundo trabalhadoras entrevistadas:

Eu estou ainda balançada porque a minha expectativa seria de voltar, mas com o nascimento não sei se retorno ou não. A gente fica muito tempo fora, não sei se vai valer a pena. Antes de ele nascer minha intenção era voltar, mas aí depois aparece um sentimento que não tem como definir, você fica assim balançada. Como eu perdi três bebês, esse foi bem difícil. Foi por tratamento, a gente fez procedimento, então, acho que devido a essa dificuldade e a essas perdas, agora eu quero aproveitar esse. [...] Se fosse mais tempo aí não sentiria tanto, porque quatro meses está muito bebezinho, muito novinho. Ainda precisa alimentar no peito, então não é o suficiente, aquele elo ainda está muito unido para se desfazer. A empresa da gente não é dentro da cidade, então para você deslocar e amamentar, ou então levar, é complicado. [...] Com seis meses a criança já está alimentando, não fica tão dependente de você, já consegue ficar mais só. Para a gente que está seria uma boa, mas dificultaria mais ainda a entrada de mais mulheres.

Hoje meus filhos já são grandes, eu deixo em casa tranquila, mas tem muitas mães, por exemplo, minha colega começou a trabalhar ontem, o bebê está com quatro meses em casa, então ela não está 100% no trabalho. Está ligada em casa (Granada, Geóloga).

A **Empresa 3**, além da prática obrigatória do concurso público que possibilita a entrada de mais mulheres, era signatária do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, a principal política governamental brasileira de ação afirmativa para inserção de mulheres e eliminação das desigualdades e discriminações advindas das relações de gênero e raça no mercado de trabalho formal. É um Programa coordenado pelo Governo

Federal por meio da Secretaria de Políticas para as Mulheres⁴⁸, com edições de dois anos, do qual as empresas (públicas e privadas) participam voluntariamente e desenvolvem um plano de ações, que, se satisfatoriamente executado, resulta em uma certificação: o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça (CARRILHO, 2011).

A **Empresa 3** era reconhecida por seus esforços neste sentido, e entre os principais avanços identificados a partir da sua participação, além de ações de sensibilização e capacitação da força de trabalho sobre o tema, destaca-se a articulação ao processo de negociações coletivas, com conquistas importantes em ACT. O ACT 2015-2016 tinha cláusulas que diziam respeito a:

- Auxílio-Creche: em dinheiro, por filho/a, devido a empregados/as homens e mulheres com filhos/as até seis anos de idade. A **Empresa 3** também dispunha de creche própria em um de seus escritórios.
- Auxílio ao Empregado e Dependente Portadores de Necessidades Especiais: ajuda de custo mensal para tratamento e educação especializada a pessoas com deficiências comprovadas. Além de flexibilização do horário de trabalho para acompanhamento de dependentes nesta condição.
- Auxílio ao Empregado e ao Filho Dependente Portador de Doença Crônica Irreversível: reembolso mensal limitado a um teto, para gastos com tratamentos especializados de caráter permanente.
- Estabilidade da Gestante: do início da gestação até o primeiro aniversário do/a filho/a, extensivo às mães adotantes. A cláusula prevê também redução de duas horas na jornada diária de trabalho, por seis meses, para amamentação.

Como organização pública, a **Empresa 3** praticava licença maternidade entendida. Observa-se um avanço importante nesta organização, em relação ao setor privado: a maior abrangência dos benefícios, assegurados igualmente a homens e mulheres e também aos dependentes com deficiências e doenças crônicas. Entretanto, persiste nas cláusulas de promoção da equidade de gênero o caráter maternalista, uma vez que estão associadas exclusivamente à reprodutividade. Assim, por trás desta concepção de políticas, observa-se que a conciliação entre vida profissional e familiar continua sendo vista como um problema exclusivo das mulheres, tanto pelas empresas, quanto pelos

⁴⁸ O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça foi criado em 2006 e está em sua 6ª Edição. Entretanto, as orientações para sua continuidade ou não após a extinção do Ministério das Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos em maio de 2016, ainda não tinham sido formalizadas até a finalização da tese.

governos (ÁVILA, 2015; GAMA, 2012; TEIXEIRA, 2013). A toda esta engrenagem institucional que aprofunda as assimetrias das relações de gênero por meio da supervalorização da feminilidade essencializada, Cappellin (2008b, p. 138) dá o nome de “maternagem organizacional”.

Em relação às violências no trabalho, as três empresas tinham política de tolerância zero contra assédios moral e sexual, fator que, apesar de não eliminar as ocorrências, beneficiava geralmente as mulheres, as principais vítimas, que muitas vezes eram mal vistas ou desacreditadas por seus pares, além de inibir os casos mais explícitos:

Mulher a empresa defende demais. Às vezes chega que fulano assediou fulana, a empresa não vai querer saber dele se é verdade, geralmente a corda para o lado dele arrebenta. Geralmente para o homem, porque a gente é protegida mesmo [...] Já aconteceu não de assédio, mas de uma brincadeira que gerou até demissão de um colega. Porque chegou de outra forma na supervisão, como ela era mulher, arrebentou para o lado dele. É bom em relação às outras empresas, porque tem muito homem de boa índole, que sabe seus princípios, mas tem uns que não têm limite (Esmeralda, Auxiliar de Produção).

Quanto à progressão funcional, em geral as empresas tinham Planos de Carreiras que utilizavam sistemas de avaliação que contemplavam comportamentos e habilidades para promoção. Sobre tais processos avaliativos, Quirino (2014; 2011) chegou à conclusão que as mulheres são mais prejudicadas pelos instrumentos subjetivos e enganosamente neutros adotados:

A variável ‘sexo’ não aparece nas normas e procedimentos de avaliação de desempenho, dando uma aparente imparcialidade às avaliações. Mas o procedimento de Remuneração Variável por Competências não é aplicado nas funções técnico-operacionais, nas quais está alocado o maior contingente feminino da empresa. Os critérios de avaliação, as metas individuais a serem alcançadas, a periodicidade e os instrumentos utilizados para os/as empregados/as destas categorias são definidos pelo próprio supervisor da área, de acordo com seus padrões, valores e visão de mundo, sem nenhuma formalização e, não necessariamente, se traduzem em promoções, aumentos salariais ou mobilidade na carreira. Tal forma de avaliação informal e subjetiva, a qual comporta pesos e medidas diferenciados por classes ocupacionais, traz prejuízos de toda sorte aos trabalhadores em geral, mas para as mulheres, que são mais alvos de preconceitos e são recentes nessas áreas e ocupações o prejuízo é ainda maior. Sendo avaliadas de acordo com os critérios definidos apenas pelo supervisor (que são todos homens), elas ficam vulneráveis a uma avaliação parcial e subjetiva. Tanto podem ser bem avaliadas, se acaso o supervisor ‘simpatizar’ por ter mulheres sob seu comando, como pode ocorrer o contrário (QUIRINO, 2011, p. 208).

Este tipo de prática avaliativa ou seletiva subjetiva tem trazido consequências negativas para as mulheres também nas minas de níquel (céu aberto) e ouro (subterrânea) pesquisadas:

Hoje, na minha atividade e na minha classificação nós temos uma mulher como técnico sênior, e ela até está na empresa a mais tempo do que eu. Ela já teve condição de concorrer a uma posição de supervisor, só que na época, por motivos de quem fez a escolha, ela não foi escolhida, mas eu não sei te dizer se o fato de ser mulher realmente implicou, eu acho que foi a condição técnica mesmo, porque existe na empresa uma política de não separar na escolha entre mulheres e homens. Mas sempre existe interesse de quem escolhe e de quem é escolhido (Nióbio, Técnico em Mineração).

Realidade também observada no setor público:

As mesmas chances teoricamente têm, mas a gente sabe que existe, não vou falar preconceito, vou falar preferência. Tipo assim, às vezes não vai pela questão técnica da pessoa, mas pessoal, às vezes o cara é chefe e quer outro cara que está diretamente subordinado a ele, homem tem um papo, mulher tem outro, isso aí eu falo mesmo porque eu acho que tudo termina no pessoal, não existe empresa, existem pessoas. Esse mundo é feito de pessoas. Mulher conversa com mulher de um jeito, homem conversa com homem de um jeito, isso é normal. No campo mesmo a gente se foca no trabalho, não estamos ali para brincar, só uma piadinha ou outra, mas é para fazer o trabalho, fazer sério. Mas tem pessoas que têm preferência de trabalhar com pessoas do mesmo sexo, então eu vejo que as chances são as mesmas, mas tem as preferências pessoais (Berílio, Geólogo).

Por fim, em relação às políticas e ações empresariais para inserção e retenção de mulheres em postos finalísticos, é importante destacar novamente a questão da estrutura física, no caso das empresas privadas. Conforme já relatado, nas **Empresas 1 e 2**, a utilização de banheiros químicos nas minas ou a escassez de instalações continua sendo um fator que dificulta a presença de mulheres:

Sempre que a gente ia para a refeição, formava aquela fila porque todo mundo queria almoçar logo, mas a colega nossa corria direto para o banheiro. Podia ter mais banheiro, porque para o homem é mais fácil, ele se vira, mas para mulher é complicado, e a maioria sendo homens ali, uma mulher no meio de tantos homens é mais difícil. Porque se todos os seus colegas são homens e um some, nem percebe, mas se só tem uma mulher e ela some, já vai ficar meio assim... A empresa tem aqueles banheiros químicos, não sei como está, mas tem. Nessa questão das mulheres tem que investir mais (Xisto, Operador de Máquinas).

As dificuldades são maiores na mina subterrânea: as máquinas movem-se lentamente, o ambiente é de difícil locomoção e o modelo de calça de uniforme com inúmeros botões atrapalha ainda mais o uso do banheiro pelas mulheres. Entretanto, muitas melhorias estruturais em equipamentos e instalações foram identificadas após a

entrada delas (mesmo que poucas), e beneficiaram também aos homens, conforme já apontaram estudos anteriores (LOMBARDI, 2006), o que pode ser observado em relatos das entrevistadas:

A aceitação dos colegas foi muito difícil, muitos chegaram para mim dizendo que a gente não ia conseguir, que lugar de mulher é na cozinha, não é aqui, aqui é só para homem. E por ser um ambiente totalmente masculino, e a gente estar lá no meio, aí eles e a empresa foram se adaptando, colocaram banheiro feminino, porque só tinha banheiro químico, sentaram com a gente, conversaram, colocaram em pontos estratégicos um banheiro químico direcionado só para mulheres, questão de higiene ficou bem mais fácil. E adaptaram os equipamentos, porque como era só homem que pilotava, era bem rústico, não tinha tanto conforto. Eles adaptaram, a gente foi sentando, conversando e foi ficando melhor. Aos poucos foram criando condições para que a gente fizesse um bom trabalho. [...] Os bancos, como é um equipamento de subsolo, eles não possuem amortecedor, então a gente levava e leva até hoje todo o impacto da máquina, aí os bancos dos caminhões foram adaptados e substituídos, e isso foi uma melhoria para todos. Então a melhoria não foi só para a gente. Foi para todos. Até questão de organização, de higiene dentro do caminhão, porque é uma cabine que o ar que a gente respira é o ar que circula lá dentro. Homem é muito bagunçado, não tem a questão de limpar direitinho. Então a gente começou assim, o equipamento nosso era diferenciado, limpinho, arrumadinho, organizado. Uma entregava para a outra perfeito. E aí foi cobrando, foi passando, e devido a essa mudança, hoje já é para todos (Ametista, Operadora de Equipamentos).

Tem banheiro feminino, ele é até rosa, fizeram especialmente para a gente. Em termos de uniforme a gente pega o masculino, mas a empresa dá um suporte para levar à costureira e adaptar, tem condição sim de receber mulheres tranquilamente, eles fizeram uma preparação muito boa. Plantaram na entrada da mina, quando a gente chegou lá, a coisa mais linda, pé de rosas, cada flor linda, fizeram isso para feminilizar um pouco o ambiente, para não ficar tão masculino. Eles prepararam mesmo. [...] E eu acho que eles pensam assim, a mulher vai questionar e eles arrumam, aí quando vem um homem, eles falam não pode porque tem restrição, então acabou melhorando para o lado deles também. Eu vejo que eles sentem que tiveram melhoras sim, a limpeza melhorou para eles também, porque eles mesmos aprenderam a fazer uma limpeza, então o ambiente ficou melhor, hoje eles brigam com o colega que sai e deixa o equipamento sujo. A gente quando entrou, compramos toalhinhas e colocamos as toalhas dentro do caminhão, levamos perfume e colocamos e aí com o passar do tempo eles fizeram no deles também, então eles viram essa melhoria que a gente teve e adaptaram (Ágata, Operadora de Equipamentos).

Após análise das políticas voltadas à equidade de gênero no universo da Mineração, realizadas pelas empresas estudadas, conclui-se que a ação afirmativa voluntária e motivada pela presidenta mulher da **Empresa 1** reafirma a importância da presença de mulheres nos postos de poder e decisão para pautar esta agenda em espaços masculinizados. Entretanto, mostrou também a fragilidade de decisões desta natureza

diante das trocas na gestão, momentos de crise e forte resistência de discursos e práticas masculinizadas institucionais e individuais.

A breve tentativa realizada pela **Empresa 2** para inserção de mulheres em postos finalísticos via seleção específica também foi abandonada devido problemas de adaptação, especialmente a rejeição dos trabalhadores homens. O espaço subterrâneo mostra-se ainda mais “blindado” às mulheres, diante de sua constituição histórica pautada em relações violentas, embrutecidas e masculinizadas. A **Empresa 3**, por sua natureza específica, pública e voltada à pesquisa mineral, oferecia maior suporte à feminização, mesmo que com limitações, por meio de seus mecanismos de entrada e permanência de empregados/as.

No entanto, nas três empresas estudadas observou-se um traço comum: o caráter maternalista das políticas convivendo com a negação da maternidade e do cuidado como funções sociais fundamentais para a continuidade da vida humana e dos padrões de produção e acumulação capitalistas. Medidas centradas na reprodutividade mostraram-se então como um “mal necessário”, uma vez que quanto menos benefícios voltados às mulheres, mais difícil tornava-se alguma feminização do ambiente. O que se revertia em precarização diferenciada para as mulheres em vários aspectos: jornada de trabalho, remuneração, progressão na carreira, o que será tema do próximo tópico.

4.3. PRECARIZAÇÃO E RESPONSABILIDADES FAMILIARES NA MINERAÇÃO

Não há como falar em fenômeno de feminização do trabalho de forma genérica e sim do mercado assalariado, uma vez que o âmbito reprodutivo e doméstico sempre foi e continua sendo responsabilidade das mulheres, de forma remunerada ou não. As políticas sociais se organizaram então de tal forma a supervalorizar a função prática ou simbólica das mulheres como mães (MOLYNEUX, 2007), enquanto o mercado de trabalho, contraditoriamente, as discrimina e exclui utilizando o mesmo argumento, especialmente em espaços tradicionalmente masculinizados como a Mineração. Conforme relato de uma trabalhadora:

Então, não oficial, se eu chegar a um supervisor de área, em um gerente, no diretor, não é com eles, é conversa de supervisores mais baixos que comentaram que mulher dá trabalho demais pelo fato de engravidar, ter que ficar fora, adoece, ausenta do trabalho por qualquer motivo. Então entra de uma forma e depois não quer mais trabalhar daquele jeito, não aguenta muito. Então assim, oficialmente, de gerência para cima não foi o que eu

ouvi, foi uma chefia menor que veio com esse comentário que eles não iriam contratar mais por isso, pelo fato de mulher ser mais complicado.

O acesso das mulheres aos direitos sociais se dá então a partir de sua posição familiar tradicional heteronormativa de esposa e mãe (MEYER, 2015), ao mesmo tempo em que sua inserção nos empregos acontece de forma diferenciada e precarizada. A separação do trabalho observada no interior da Mineração (conforme Capítulo 3), e de outros setores profissionais tradicionalmente masculinizados, está intimamente relacionada à divisão sexual das atividades domésticas, das quais os homens estão praticamente ausentes, e mesmo quando presentes, de maneira seletiva nas tarefas mais valorizadas e eventuais. Já as mulheres exercem afazeres rotineiros, o que se reflete em sua profissionalização em dois sentidos: elas necessitam ter maior disponibilidade para o lar, ao mesmo tempo em que acabam quase sempre realizando funções remuneradas compatíveis com suas características e habilidades “naturais” necessárias para a reprodução do âmbito doméstico.

Por outro lado, mesmo podendo encontrar algumas regras mínimas que definam uma atividade ou trabalho como feminizada ou masculinizada, "não existe forçosamente uma coincidência da divisão sexual do trabalho na esfera da produção e reprodução, de tal forma que sempre as tarefas masculinas numa e noutra esfera tenham a mesma natureza. O mesmo ocorre com as tarefas femininas" (SOUZA-LOBO, 2011, p. 157). A constante, ainda segundo a autora, está na persistência da opressão e exploração por gênero, que se engendra e se mostra nas desiguais condições de trabalho, corroboradas principalmente nas diferenças salariais, de qualificação e promoção, nas quais as mulheres estão em desvantagem.

Na Mineração, nas empresas analisadas, como visto no item 4.2.1, serem poucas traz prejuízos à mobilização e visibilidade das trabalhadoras, mas paradoxalmente pode representar um tipo de “vantagem”, uma vez que é comum verificar benefícios concedidos especificamente para elas (como auxílio creche e extensão da licença maternidade). Estes reproduzem seu lugar social como responsáveis pelo cuidado e só são existentes pelo baixo impacto financeiro causado às empresas. As mulheres trabalhadoras encontram-se assim duplamente presentes no espaço profissional e doméstico, o que divide suas atenções e responsabilidades (CARRASQUER, 2009). Quirino (2014; 2011) discutiu o quanto esta dupla presença tem significado maiores

esforços para as mulheres na Mineração, o que configura um dos tipos de precarização diferenciada na exploração de sua força de trabalho.

A autora identificou que, mesmo apresentando algumas variações, as responsabilidades domésticas recaem sobre as mulheres, independente de estado civil, idade, existência de filhos ou escolaridade, como se fosse um dom. Também se observou esta realidade nas empresas pesquisadas. O perfil familiar das/os entrevistadas/os era majoritariamente composto por pessoas casadas (67% das mulheres e 83% dos homens) e com filhos (60% delas e 67% deles), entre 1 e 18 anos de idade (Tabela 10). A percepção de obstáculos profissionais advindos da preocupação com a conciliação entre profissão e família apenas apareceu entre as mulheres, inclusive as solteiras:

Um fator que quase me levou a desistência, eu acho que a mulher tem um lado muito família, então quando a gente pensa, e quando eu tiver meu filho de dois anos, eu não vou querer ir pra campo ficar 25 dias nunca, o marido já é mais desencanado. Isso é uma coisa que eu pensei, meu pai falou: ‘que marido vai querer que a mulher passe 40 dias numa plataforma com um monte de homem’? Aí o que pesou principalmente, além da força física, foi esse lado emocional, meu pai falava pra mim, ‘você vai fazer geofísica? Pois se prepara que você não vai ter família’. E eu acho que, quando um homem escuta isso com vinte anos ele não está nem aí, a mulher mesmo com 20 anos ela já fica meio assim... (Blenda, Geofísica).

Enquanto eu não tiver uma relação sólida mesmo, casada e tudo, eu ainda vou priorizar o meu profissional. Se chegassem para mim hoje e falassem olha, tem uma vaga lá na África do Sul, lá nos Estados Unidos, eu vou na hora. Mas é engraçado, porque para homem sempre a oportunidade aparece mais, né? [...] Acho que ainda tem muita questão de mulher família, de mãe que carrega uma bagagem muito maior (Jade, Engenheira).

Assim, o tempo e espaço de trabalho assalariado das mulheres são tomados pelo universo reprodutivo, o que intensifica suas atenções em tempo integral a dois mundos distintos, justificando ainda mais um discurso que as afasta dos melhores e mais altos postos. Pode-se dizer que a jornada delas é intensa e extensa, no sentido dos esforços físicos, cognitivos e afetivos que lhes são exigidos, não apenas dentro do horário de trabalho remunerado, mas também despendidos gratuitamente fora deste período e que não tem hora certa para terminar:

A mulher geralmente trabalha em casa e também fora, e para trabalhar a noite e trabalhar em casa fica difícil, às vezes tem filhos, tem esposo, então para elas é muito pesado. Porque o homem quando trabalha a noite passa o dia inteiro dormindo, já ela tem que fazer alimentação, cuidar dos filhos, o homem não, ele dorme o dia inteiro. Às vezes ela começa a sofrer impacto na sua saúde, no seu corpo, então a resistência fica bem menor e com isso as empresas começam a perceber e pensa olha, vou ter que escolher outro

trabalho para essa pessoa. A mina fica um trabalho muito pesado, tem o frio e o quente, então a pessoa tem que repousar bem repousado, se alimentar bem para no dia seguinte estar pronta, e às vezes a mulher sai de lá para fazer outro trabalho (Paládio, Instrutor de Treinamentos).

Eu acho incrível como é que homem dorme fácil. Do nada, eles estão dormindo em pé, parece que não têm preocupação na cabeça. Já a mulher, às vezes você chega, lava a roupa e tem aquele monte de roupa para guardar e dobrar. Aí vou dormir e a cabeça fica rodando com aquelas roupas para dobrar, aí eu falo ‘não, larga de ser besta, vou dormir, se ficar pensando nisso amanhã eu estou louca, cansada, e a roupa estará lá do mesmo jeitinho (Esmeralda, Auxiliar de Produção).

Com certeza eu descanso menos, meu esposo agora está dormindo para trabalhar a noite. Ele está dormindo e eu não. Eu não consigo dormir durante o dia. Eu vou dormir lá pelas 20, 21h aí durmo umas duas ou três horas, às vezes eu chego de manhã, vou levar o menino na fisioterapia, no fono, outra hora vou levar no reforço, outra hora vejo muita roupa para lavar, aí vou lavar primeiro para depois dormir. O meu descanso é menos, eu vejo que descanso menos que os homens tranquilamente, mas eu dou conta do recado (Ágata, Operadora de Equipamentos Pesados – Caminhão).

Tabela 10 – Perfil familiar das/os entrevistadas/os

Nome Fictício	Sexo	Estado Civil	Filhos
Ágata	F	Casada	Dois filhos, uma de 18 e um de 11 anos
Ametista	F	Casada	Um filho
Berílio	M	Solteiro	Não
Blenda	F	Solteira	Não
Esmeralda	F	União estável	Duas filhas, de 13 e 10 anos
Feldspato	M	Casado	Não
Gálio	M	Casado	Um filho de 3 anos
Granada	F	Casada	Dois filhos, de 3 e 2 anos
Granito	M	União estável	Três filhos, de 1, 9 e 10 anos
Ítrio	M	Casado	Não
Jade	F	Solteira	Não
Lazurita	F	Casada	Grávida do primeiro filho
Magnésio	M	Divorciado	Um filho
Mica	F	Solteira	Não
Monazita	F	Casada	Uma filha de 2 anos e meio
Nióbio	M	Casado	Um filho de 6 anos, esposa grávida
Opala	F	Solteira	Não
Paládio	M	Casado	Três filhos
Platina	F	União estável	Não
Potássio	M	Casado	Um filho de 6 anos
Quartzo	M	Casado	Dois filhos, de 12 e 13 anos
Safira	F	Casada	Um filho de 3 anos
Turquesa	F	Solteira	Não
Urânio	M	Casado	Não
Uvita	F	Casada	Uma filha
Xisto	M	Casado	Duas filhas, de 8 e 2 anos
Zircônia	F	Casada	Dois filhos, de 13 e 17 anos

Fonte: Elaborada pela autora, a partir das informações fornecidas pelas empresas e entrevistas.

As entrevistas proporcionaram identificar também o quanto é lenta a mudança de padrões de comportamento entre os homens, que assumem responsabilidades em relação à família, mas ainda diferenciadas daquelas que as mulheres acumulam. Em regra, enquanto às mulheres cabem atividades rotineiras em relação à casa e filhos/as, aos homens ainda é facultado e aceitável manter certo distanciamento, apenas ajudar (QUIRINO, 2014; 2011):

Ajuda sim, às vezes ele não dá conta porque tem coisas que ele não sabe, mas só de fazer a comida, lavar a vasilha da pia, arrumar alguma coisinha... Roupas ele diz que não dá conta, aí sou eu que faço, mas ele ajuda bastante (Esmeralda, Auxiliar de Produção).

Compartilhamos, mas a exigência eu vejo que fica sempre mais para o lado da mãe. Até por ela, ela sempre pede, me chama, e ele viaja muito também. Mas a gente compartilha no sentido assim, ele é muito tranquilo, sempre me incentivou muito a estudar, fazer curso fora, eu fiz meu doutorado fora, ele foi a primeira pessoa a dizer 'você tem que ir'. Ano passado a gente viajou muito para fazer os cursos de capacitação, ele ficava com ela, então é dividido. Mas pelo fato de eu ser funcionária pública eu tenho um horário mais certo, ele não tem, ele de repente tem uma reunião e vai chegar mais tarde, então o peso fica mais para mim, quando tem que levar ao médico, eu consigo levar com mais facilidade do que ele (Monazita, Geóloga).

Apesar da realidade majoritária, foram identificadas exceções que mostram que as mudanças, mesmo lentas, são concretas, especialmente quando o casal exerce atividades similares na Mineração:

A gente compartilha porque ela trabalha aqui na empresa também, então a gente trabalha de turno, e quando está trabalhando estão os dois, quando está de folga estão os dois. Então, por ser assim, tem que dividir. Se não sobrecarrega só uma pessoa, e para o casamento dar certo tem que dividir. Aí quando chega em casa, junta os dois e vai cuidar de filho, vai arrumar casa, ou então um arruma casa e outro olha a filha, ou outro olha a filha e um arruma a casa, e a gente vai ajeitando as coisas (Granito, Auxiliar de Produção).

Mesmo quando há a delegação do cuidado por meio do auxílio-creche, a responsabilidade sobre o sucesso ou não da contratação de outra mulher que cuide das crianças também é um peso das trabalhadoras:

Com um bebê de quatro meses, termina a licença maternidade, voltar eu acho que eu não conseguiria. Por mais que eu tivesse quem olhasse e tudo, é muito pequeno, porque para você trabalhar em turno você tem que ter os horários para você descansar, embora o meu filho tenha 11 anos, mas ele é um bebezão também, ele tem uma síndrome, então ele é um pouco dependente de mim para quase tudo, mas não tanto quanto um bebezinho. Eu acho que não conseguiria (Ágata, Operadora de Equipamentos).

Entretanto, este não é visto como um processo de desgaste físico e emocional para elas, e sim como uma inabilidade em deixar os problemas “pessoais” fora da empresa. Ou seja, não se considera a reprodução da vida uma função social que deveria ser de todas as pessoas, homens ou mulheres. Observou-se assim que a maternidade ainda é determinante para a trajetória profissional das mulheres, seja interrompendo a carreira ou criando obstáculos à ascensão:

O homem tem uma facilidade maior para se desligar, não no sentido ruim, mas eu acho que é mais tranquilo para o homem viajar sabendo que o filho vai ficar bem cuidado, que a mãe vai estar aqui. É diferente da gente, a mãe quando vai viajar se preocupa com tudo, tem que deixar tudo organizado, lá em casa é assim, eu quando saio tenho que deixar tudo organizado porque ao contrário não dá certo... Então dentro da empresa acho que pode até ser que seja mais fácil para o homem ter um crescimento maior por essa facilidade dele poder viajar mais do que a mulher, talvez tenha essa diferença, pouca, mas tem. Eu não acho que seja um preconceito não, é só pela facilidade mesmo (Monazita, Geóloga).

Às vezes acaba, por exemplo, vamos decidir aqui de cinco pessoas, vai ter uma semana para ficar sei lá, fazendo um curso em São Paulo. Aí às vezes tem a mesma função, mas sempre outro colega vai porque ele não tem filho, não tem casa para cuidar. [...] E eu nunca me neguei não, acho que é na escolha. Nas vezes que eu fui convidada eu sempre fui. Claro que quando as crianças eram menores tinha um pouco mais de dificuldade, mas eu sempre fui (Granada, Geóloga).

Portanto, apesar de ser uma reivindicação antiga dos movimentos feministas e de mulheres, a via única na articulação entre vida profissional e familiar se configura um grande desafio para a política social brasileira na atualidade. Mesmo com todos os avanços desde a Constituição Federal de 1988 no tocante à proteção das trabalhadoras, quase trinta anos depois, o cotidiano das relações de trabalho revela que os esforços foram necessários e primordiais, porém ainda estão longe do fim. E tornam-se ainda mais imprescindíveis no contexto de retração do Estado e das políticas sociais (GAMA, 2012).

Souza-Lobo (2011) apresenta algumas características históricas do trabalho feminizado na América Latina que tiveram poucas alterações nos últimos anos: em primeiro lugar, a realização pelas mulheres do trabalho doméstico remunerado ou não; em segundo, a concentração delas no setor de serviços (educação, saúde, assistência social, setor bancário); e em terceiro, sua presença massiva no serviço público. Assim, outra característica marcante da feminização que pôde ser confirmada na Mineração, para dar conta das exigências relativas à dupla presença, é a “escolha” das mulheres pelos empregos públicos. Estes oferecem processos mais equitativos de entrada

(concurso) e estabilidade, diante da trajetória ainda considerada diferenciada em face principalmente da maternidade. Já relatada em outras pesquisas (LOMBARDI, 2011; SOUZA-LOBO, 2011), esta é uma realidade que também foi considerada ao estabelecer o recorte das empresas estudadas e ratificada pelas entrevistas.

Os principais motivos observados para a preferência pelo setor público na Mineração foram jornada de trabalho, localização e estabilidade. Em relação às horas trabalhadas, existe uma correlação direta entre a presença de mulheres e a etapa de atuação ou a natureza institucional. Nas empresas privadas, é na fase exploratória ou de pesquisa que as mulheres encontram as maiores dificuldades. Os fatores de tal exclusão incluem o caráter “aventureiro” deste tipo de trabalho que atravessa os muros das organizações e as afastaria por longos períodos do convívio e responsabilidades familiares, além de estar caracterizada como uma atividade mais árdua e perigosa:

É uma área muito bruta. Veio do garimpo, no que eu trabalhava tinha que ser meio garimpeiro, se embrenhar mesmo no meio do mato, ficar vários dias longe de casa, trabalhar muito com peão. O que às vezes não é legal, porque a maioria é bandido, muitos são matadores, fugidos da polícia, isso é normal, e não remunera tanto. Remunera bem, comparado com um engenheiro é bem melhor, mas eu acho que é pouco comparado com o que você passa. Você anda muito de carro, para mim o normal era atravessar três estados, sair de BH e parar no Pará, em São Paulo, Santa Catarina, era assim. E tinha o risco de você andar nas estradas, com esse tipo de gente, tem o risco de você estar no meio do mato, acontecer alguma coisa e ninguém ficar sabendo, tem vários tipos de risco. [...] Sei lá, cair do barco, se afogar. Um jacaré atacar você. Onça, eu já vi várias vezes no meio do mato. E onça é meio covarde, ela não vai no maior, ela vai no menor. O trabalho é bruto, por exemplo, trabalhei na Bahia, era eu e um peão, cada um com a sua mochila, carregando 30 kg de pedra nas costas, você tinha que ir 4 km e voltar 4 km, total de 8 km atravessando três serras. Não era tranquilo. E isso tipo assim, tem mulher que aguenta, mas tem umas que não. Mas tem mulher que faz, tem mulher que é muito melhor do que homem. Mas mesmo assim é um perigo para ela. Eu acho um perigo maior, você é mulher, está sozinha, é um perigo. Tem gente que é perversa (Feldspato, Geólogo).

Já na etapa de extração propriamente dita, na qual existe a possibilidade de exercício de tarefas relacionadas à logística da mina e com horários regulares, a presença das mulheres é relativamente facilitada e tolerada no âmbito privado. De acordo com profissionais administrativos, a disponibilidade para viagens e transferências quase não interfere nos processos de minas instaladas, são exigidos esporádicos e curtos deslocamentos a outras cidades, com exceção dos postos gerenciais formais. As mais prejudicadas neste caso são as técnicas, operadoras e auxiliares que trabalham em turnos

e também encontram dificuldades em conciliar vida profissional e familiar, muitas vezes abandonando a função ou o emprego:

Até briguei muito com os meus chefes porque eu queria trabalhar no turno, antes de estar grávida, porque a gente tem um salário a mais, tem benefícios, e agora falo assim que quando voltar da minha licença eu não gostaria de trabalhar de turno, porque eu vou ter um bebê em casa, pensa ele ficar dormindo sozinho à noite? Sozinho não, vai dormir com alguém, mas sem o pai e a mãe? Porque consequentemente eles têm que colocar eu e o meu esposo para trabalhar no mesmo turno, para a gente folgar junto (Lazurita, Técnica em Mineração).

Na verdade elas não saíram porque quiseram sair, elas foram dispensadas. Tipo assim, a empresa não aderiu a elas. Não por produção: uma foi por problemas de saúde e não estava tendo condição de trabalhar a noite e ela foi dispensada. A outra teve filho, aí quando voltou ela já não queria mais trabalhar no turno, então não servia para a empresa já que ela foi contratada para o turno, e estava querendo mais administrativo, não estava querendo mais a mina. E a outra também não estava querendo muito trabalhar, enfim, todas as três foi por coisa delas, porque não estavam se adaptando à forma de trabalhar, com exceção de uma que estava doente. Aí essa última estava com problemas de saúde e não poderia descer na mina, eles dispensaram. Com três dias que ela tinha sido dispensada eles recontrataram porque ela estava grávida, mas já tinha mais de anos que ela não estava mais na mina, não estava querendo turnos.

No setor público, tal relação com o tempo é completamente diferente. Apesar de a **Empresa 3** se caracterizar como de pesquisa mineral, existe flexibilidade em planejar com antecedência as viagens, que ocorrem com escalas mais curtas do que nas empresas privadas de exploração:

Empresa privada às vezes você chega de um campo de 45 dias, fica 5 e volta. Aqui o regulamento da empresa diz que você não pode passar mais do que 25 dias. Aí você volta, tem que ficar um tempinho e depois pode ir de novo. Aqui a gente pode falar não, calma aí, essa data não dá para mim, a gente tem essa opção. Agora esses campos maiores geralmente são campos mais tranquilos, são campos com empresa contratada para ver o trabalho que eles estão fazendo, mas os campos pesados mesmo, que seriam os de geologia, duram em média 10 dias (Blenda, Geofísica).

Aqui tem uma vantagem, realmente você tem certa flexibilidade para fazer os seus trabalhos, não é aquela empresa que você tem que entregar tal dia amarrado, não é, tem uma brecha, você pode mudar, então é maleável. Porque o cara que é solteiro não tem nada o que fazer, mas tem gente que tem família. Então realmente a empresa é flexível para essas coisas, pelo menos na área que eu trabalho (Berílio, Geólogo).

Além disso, a jornada em escritório também é mais flexível:

Embora sejam oito horas de trabalho, eu acho que é um horário bem flexível porque você pode entrar às 7h da manhã e sair às 16h, assim como você pode sair 19h, aí o horário de entrada seria 10h da manhã. De 7h da manhã

às 19h da noite, é nesse tempo que você tem que cobrir a jornada. Tem atestado de comparecimento se precisa ir ao médico com a filha, não tem problema. Então se você se organizar, eu prefiro chegar mais cedo e sair cedo, então 17h estou indo para minha casa, consigo ainda encontrar com a diarista, chegar e descer com o cachorro, limpar as coisas. E aqui a gente trabalha com um sistema de folgas muito bom, você vai para campo e volta com folga, cada sábado, domingo e feriado ganha uma folga, e se você for trabalhar ganha duas folgas, então nesse sistema eu juntei 20 folgas (Blenda, Geofísica).

Quanto à localização, a base de trabalho da maior parte dos órgãos públicos fica nos grandes centros urbanos, o que possibilita às mulheres ficarem próximas à família e terem, quando mães, acesso a melhores recursos de saúde e educação, já que as minas geralmente se encontram em municípios de médio e pequeno porte ou áreas remotas:

Eu tenho meus filhos, e a cidade, desde quando cheguei aqui melhorou muito, a questão de número de médicos, a gente tinha um ou dois. Hoje tem mais. Questão de tudo, de fazer exame, até para comprar remédio era difícil. Não tinha farmácia 24 horas, acho que até hoje não tem. Questão de acessibilidade, aula de inglês para as crianças, aula de natação, essas coisas. Vai chegar um ponto que ou os meus filhos vão ter que ir ou eu vou ter que ir com eles. Porque eles são bem pequenos ainda, dá para ir levando, mas eu já pensei em me dedicar um pouco mais para começar alguma coisa lá na capital, sei lá, fazer concurso. Mas acabo desistindo porque eu gosto dessa área, então quanto mais tempo eu ficar aqui, melhor (Granada, Geóloga).

Por dois motivos, um pela estabilidade mesmo, que eu procurava isso, e eu queria ficar na capital. Então ou você vai fazer um concurso ou vai para a Universidade. Então foram dois fatores principais, primeiro ficar na capital e a estabilidade (Monazita, Geóloga).

Por último, em relação à estabilidade, além de praticamente estarem livres da pressão por grande produtividade e da ameaça de demissão constante, as mulheres da **Empresa 3** sentem-se mais confortáveis, livres e com autonomia para gozar benefícios e direitos como a licença maternidade estendida, o acompanhamento de crianças a consultas médicas, entre outros:

Tem 6 meses de licença maternidade, depois que você volta tem diminuição da carga horária, acho que são seis horas por dia, e você pode voltar para casa para amamentar, acho que por 18 meses, tem o auxílio creche. Eu tenho uma flexibilidade, se eu precisar, se ela ficar doente e precisar leva-la ninguém fica 'ah, não vai', é tranquilo (Monazita, Geóloga).

Deste modo, na **Empresa 3**, de natureza pública, a receptividade às mulheres e a feminização são maiores, devido aos processos de inserção (concurso público), permanência (flexibilidade da jornada, planejamento de viagens, localização, benefícios, estabilidade, etc.) e ao próprio caráter das atividades desenvolvidas (pesquisas, estudos,

mapeamentos) (LOMBARDI, 2011). Por outro lado, também segundo a autora (LOMBARDI, 2011), esta “escolha” pelo serviço público muitas vezes tem altos custos profissionais, como salários mais baixos e menor desafio e valorização.

Mesmo com a existência de programas que discutam internamente a equidade de gênero, a discriminação se mostra muitas vezes de forma indireta nos modelos de gestão adotados, como as práticas subjetivas de avaliação e promoção. Assim como encontrado em estudo anterior, ações afirmativas mais contundentes para alterar este quadro não são bem aceitas, e as desigualdades são consideradas resquícios de uma cultura machista que desaparecerá naturalmente (CARRILHO, 2011), especialmente por parte dos entrevistados homens:

Eu acredito que seja cultural. Nada se explica por uma coisa só, é uma série de fatores. Acredito também que tem uma questão de falar: põe uma e daqui a pouco mudou tudo, a gente não vai mais fazer o que quer, é verdade, daqui a pouco não pode falar nem piadinha aqui... A ameaça mesmo de quem manda. É tipo esse povo islâmico, são os homens que mandam, e por que não querem dar direitos para as mulheres? Porque eles sabem que elas vão confrontar com eles, é uma disputa. Então eles não estão muito abertos para discussão. [...] O Pró-equidade, se você for ver o comitê pró-equidade cria esse corporativismo, mas tem que atender a política pública. Só estou dizendo que a forma de criar essas coisas poderia ser feita vendo os dois lados, então tipo assim, as mulheres brigam, tá certo, vocês têm uma variação hormonal muito maior do que a do homem, então é comum, vocês terem mais cólica, mudança de humor, essas coisas. O homem também não é todo dia que acorda direito, então se está dando alguma coisa para mulher, em contrapartida, quando o cara estiver muito estressado, tem também uma folga, também tem o direito. Outra questão, o assédio: vê o assédio da mulher, vê o assédio do homem também. Então quando você cria algo, cria para o homem também. Então acho que isso reflete toda uma política pública de ir para todas as minorias (Berílio, Geólogo).

Essa abertura que foi dada, de exigir uma porcentagem de mulher, hoje já não tem mais essa exigência porque a contratação é natural. Eu acho que isso foi o chute inicial para chegar às condições de hoje. [...] Na mina tem quatro técnicas, na mesma posição que a minha só tem uma, e eu não vejo diferença no tratamento, pelo fato de ser homem ou mulher. Havia algo acontecendo sobre questão de operador que sentiu um pouco no início, mas hoje parece que as coisas melhoraram, não pelas brigas, mas pela condição técnica que elas vêm adquirindo, elas assumiram posições. E não pelo fato delas estarem brigando, discutindo. Então eu acho que tem espaço para todos, mas se você tem capacitação, e não pelo fato de ser homem ou mulher (Nióbio, Técnico em Mineração).

Assim, em relação às trabalhadoras como sujeitos de políticas sociais no capitalismo, a concepção oscila entre uma preocupação com as mulheres mães e cuidadoras, ou as mulheres enquanto potencial economicamente produtivo. Visões que

priorizam interesses de mercado acima das necessidades humanas, apesar de atenderem reivindicações importantes diante das pressões dos movimentos feministas.

Historicamente, a falta de conhecimento e de consensos sobre as principais necessidades das mulheres é uma dificuldade para a priorização de suas demandas e a formulação de políticas e soluções efetivas. Se por um lado, é consensual que todas experimentam opressões advindas de matrizes comuns: a desigual divisão do trabalho e a apropriação de sua sexualidade, por outro, não compõem um grupo hierarquicamente homogêneo, havendo dominações e explorações internas, como as de classe social e raça (YOUNG, 1991).

É o caso, nas mineradoras privadas analisadas, do fosso entre trabalhadoras de nível superior e operacional pertencentes a classes sociais diferentes: as primeiras, apesar de também experimentar discriminações por gênero, se permitem trabalhar mais notadamente para conquistar o significado simbólico do trabalho nas sociedades modernas: autonomia pessoal e pertencimento social (CARRASQUER, 2009). Já as segundas têm em primeiro lugar necessidade da renda (mesmo que complementar). No entanto, os dois grupos enxergam estrategicamente neste tipo de trabalho masculinizado e melhor remunerado um tipo de subversão, e a garantia de independência econômica em relação às suas famílias.

As mulheres são oprimidas, mas podem construir estratégias de resistência cotidianas a tais adversidades, a partir de caminhos próprios, como o da solidariedade entre iguais, em uma relação complexa de subordinação e rebeldia (YOUNG, 1991). O que se dificulta em espaços de poder masculinizados como a Mineração, diante de sua escassez quantitativa e dificuldades históricas de mobilização e representação. Este conjunto complexo e contraditório de situações concretas dificulta chegar às bases estruturais da opressão das mulheres, e acaba por levar à formulação e execução de políticas e medidas que atendam necessidades práticas e cotidianas como mães (reprodução) e trabalhadoras (produção), em detrimento de interesses estratégicos. Segundo Young (1991), tais conceitos foram criados por Maxine Molyneux, para diferenciar demandas imediatas das mulheres que dão condições concretas para sua sobrevivência, mas que continuam reproduzindo seu lugar desigual na divisão sexual do trabalho, daquelas que transformem as estruturas de desigualdade.

Ou seja, as políticas de trabalho que contraditoriamente possibilitam alguma feminização de espaços laborais masculinizados, mostram-se como “políticas públicas para as mulheres” e não “políticas públicas de gênero” (Bandeira, 2005, p. 47). Segundo

a autora, as primeiras reafirmam apenas a responsabilidade das mulheres pela reprodução social, enquanto as segundas se ocupam também das causas estruturais, relacionais e não binárias das desigualdades constituídas histórica e socialmente entre os sexos. Bandeira (2005, p. 48) afirma ainda que,

As políticas para as mulheres não são excludentes das políticas de gênero, embora tenham uma perspectiva restrita, pontualizada, de menor abrangência, atendendo a demandas das mulheres, mas sem instaurar uma possibilidade de ruptura com as visões tradicionais do feminino. A longo prazo as políticas para as mulheres devem se transformar em política de gênero. A consolidação de uma perspectiva relacional e crítica pode vir a fundamentar a formulação de políticas públicas de gênero.

Neste quesito, foi importante a observação e análise dos sucessos e fracassos de políticas de gênero (para mulheres) e trabalho em espaços tradicionalmente masculinizados a partir da percepção das/os trabalhadoras/es e das próprias organizações, ao invés de no âmbito de sua formulação e gestão. Desta experiência, ficou explícita a necessidade do conhecimento de tal realidade por formuladores/as e gestores/as desta política social setorial, a fim de compreender a complexa relação entre universalidade e especificidades e pensar alternativas de construção da igualdade na diferença.

CONCLUSÃO

A pesquisa apresentada nesta tese foi concebida e possibilitada por uma trajetória coletiva e pessoal que suscitou especial interesse pela feminização de espaços e atividades laborais tradicionalmente masculinizadas. Forte símbolo de masculinidade, a Mineração foi o universo escolhido para a análise. As inquietações motivadoras iniciais, que consistiam principalmente em tentar compreender porque a feminização do mercado de trabalho não alcança substancialmente determinados setores e profissões no capitalismo, e como tal feminização residual acontece, remetem ao conjunto de questões históricas que vêm sendo debatidas por teóricas feministas.

A exploração e precarização do trabalho das mulheres, as desigualdades de ocupações e funções, as violências a que estão submetidas no ambiente laboral, a invisibilidade e marginalidade das trabalhadoras, a conciliação com as atividades domésticas, são temas clássicos e centrais colocados aos feminismos em âmbito político e acadêmico. E estiveram no cerne desta tese, tendo a Mineração como cenário. O conceito condutor foi a feminização (do mercado de trabalho), utilizado como uma subcategoria historicamente situada, a fim de analisar como este fenômeno subverte ou reproduz as hierarquizações de gênero e a divisão sexual do trabalho nas relações de poder existentes na sociedade, mais especificamente em um universo tradicionalmente masculinizado. Para tentar encontrar respostas às inquietações iniciais, foi realizado estudo empírico em três empresas do setor mineral, que envolveu entrevistas, observação e análise de documentos.

Tendo como base comparativa o estudo anterior de Quirino (2011), que revelou as novas faces da divisão sexual do trabalho na Mineração em uma grande mineradora a céu aberto de minério de ferro, a presente tese pôde confrontar seus achados aos da autora, acrescentando outras perspectivas e temas de pesquisa. As principais diferenças metodológicas consistiram na inserção, além da mina privada de superfície, também do ambiente subterrâneo (historicamente violento e ainda mais masculinizado) e uma organização pública (setor tradicionalmente “escolhido” pelas trabalhadoras). Além disso, a decisão de entrevistar também trabalhadores homens possibilitou dar voz aos sujeitos majoritários (em número e poder) e analisar suas percepções sobre o processo de feminização de um espaço que lhes “pertencia”.

Os resultados apontaram para a confirmação parcial ou total das hipóteses previstas originalmente. Em primeiro lugar, é necessário manter a invisibilidade das mulheres em

setores como a Mineração, a fim de sustentar as hierárquicas relações de gênero e a desigual divisão sexual do trabalho em seu devido lugar. Tal necessidade está paradoxalmente acima da racionalidade e do lucro, ao mesmo tempo em que permite viabilizar o funcionamento deste espaço vital para a economia capitalista, a partir da exploração do trabalho de mulheres e homens, e da sua precarização, intensificada no contexto de reestruturação produtiva.

É um processo complexo, no qual mesmo nos casos em que já não existam fatores objetivos que justifiquem suficientemente a reprodução de um reduto de masculinidade na Mineração, a feminização não acontece por encontrar muitos obstáculos simbólicos, tão fortemente existentes, que o avanço tecnológico, as legislações e políticas sociais atuais não conseguem romper. Neste contexto, os discursos de manutenção desta hegemonia baseada nas vivências masculinas são bastante contraditórios. Por exemplo, nas poucas atividades nas quais ainda se exige força física, foi frequente admitir-se que muitos homens não dariam conta do serviço e muitas mulheres sim, mas mesmo assim, na prática as mulheres são consideradas menos aptas. Desigualdades e discriminações advindas de relações sociais e culturais recebem falaciosas justificativas naturais e biológicas, e, por isso, difíceis de transformar.

Portanto, a exploração do trabalho das mulheres não é igual à dos homens. Existem obstáculos particulares para entrada e permanência delas na Mineração, que não são apenas a expressão da precarização do trabalho no sistema capitalista, mas também das desiguais relações de gênero. Tais limitações específicas, já identificadas em inúmeras pesquisas anteriores sobre o trabalho assalariado das mulheres (em especial nos espaços tradicionalmente masculinizados), envolvem, na Mineração:

- I. A “pseudovalorização” (QUIRINO, 2011, p. 224) de características e habilidades consideradas socialmente femininas (organização, flexibilidade, polivalência, relacionamento), que leva a falsos privilégios que não garantem reconhecimento profissional. Ao contrário de atributos relacionados à masculinidade, como coragem, força, disponibilidade, agressividade, racionalidade ou competitividade.
- II. As mulheres precisam de esforços adicionais para (nem sempre) alcançar os mesmos postos de comando ou prestígio que os homens, sendo técnica e emocionalmente mais exigidas e testadas. Ou seja, alguma possibilidade de igualdade só é possível ao se reforçar a desigualdade, mesmo que “positivamente”.

- III. São constantemente alvos de **mecanismos de expulsão** institucionais ou individuais que refletem o machismo enfrentado no processo de tentativa de feminização de espaços tradicionalmente masculinizados. Sabotagens e assédios são exemplos de expressões graves e representativas desta realidade.
- IV. Devem atingir um patamar de mulher ideal inexistente: não corresponder ao estereótipo de feminilidade delicado e frágil, e ao mesmo tempo demonstrar coragem e força sem masculinizar-se demais. Ainda que tentem atingir tal imaginário, o fato de ser mulher sempre será determinante em algum momento.
- V. Os avanços tecnológicos e organizacionais, assim como as adaptações estruturais observados neste espaço, não dão conta sequer das necessidades dos corpos humanos considerados em sua “universalidade” (masculina), muito menos das mulheres.

Assim, na Mineração, historicamente e ainda hoje, de um lado as mulheres são **necessariamente invisíveis** para garantia das relações hierárquicas de gênero e da desigual divisão sexual do trabalho. Não se ver ou se destacar como mulher é importante para (nem sempre) conquistar espaços sem ser vista como privilegiada ou ameaça. De outro lado, as mulheres são **invisivelmente necessárias**, uma vez que é impossível o funcionamento do mecanismo da atividade mineradora sem um intenso trabalho de reprodução social e biológica da vida, que se configura como o lugar mais “comum” das mulheres. É interessante que continuem ocupando apenas o ambiente fora das minas, onde são realizadas as atividades reprodutivas, informais e de suporte, garantindo o funcionamento rentável da Mineração. Mitos associados às masculinidades assim persistem e são necessários ao “ideal” funcionamento deste setor produtivo central ao modo de produção e estilo de vida capitalista.

Por outro lado, destaca-se que a entrada formal de mulheres em funções finalísticas nas minas (especialmente privadas) não apenas desvela obstáculos, mas também cria desregramentos e ameaça a “harmonia” historicamente estabelecida. Além de abrir possibilidades para o exercício de liberdade às mulheres que não se identificam em campos considerados naturalmente feminizados.

Ainda no tocante às limitações e facilitadores para a feminização da Mineração, foram identificadas diferenças substanciais para inserção e permanência entre setor

público ou privado, método de lavra e etapa de produção. Sobre o primeiro aspecto, também em acordo com pesquisas anteriores, a empresa pública analisada mostrou-se mais atrativa às mulheres, especialmente em relação à forma de entrada (concurso público), flexibilidade da jornada, planejamento de viagens, localização, benefícios, estabilidade e ao próprio caráter das atividades desenvolvidas.

Quanto ao método de lavra, o ambiente subterrâneo mostrou-se o mais blindado às mulheres quantitativa e qualitativamente, devido ao seu histórico hierárquico e violento, além das maiores dificuldades de adaptação estrutural. Por fim, sobre as etapas produtivas da Mineração, a fase exploratória (no setor privado) revelou-se a menos amigável às mulheres, diante do caráter “aventureiro” das atividades desenvolvidas em locais ermos e com longas escalas. Mas em todas as fases existiam funções consideradas inadequadas ao sexo feminino, mesmo que na prática mulheres já as exercessem.

Em relação às políticas sociais e empresariais, foi importante no contexto desta tese analisar o tema sob o aspecto dos potenciais sujeitos, especialmente as mulheres, a fim de dar-lhes voz sobre demandas específicas ou gerais, uma vez que predomina a invisibilidade de suas reivindicações. Neste sentido, a luta das trabalhadoras encontra-se diluída, seja por terem pouca representação numérica, pelo silenciamento de necessidades advindas de sua condição particular em um ambiente hostil, ou ainda pela baixa credibilidade e interesse nos espaços de organização e mobilização.

As políticas para mulheres praticadas eram decisões “voluntárias” das próprias empresas, que atendiam exigências de competitividade e *marketing* social do mercado globalizado. Caracterizavam-se principalmente como ações afirmativas de inserção, mas não garantiram a permanência perene e bem-sucedida das mulheres em espaços tradicionalmente masculinizados. Quanto aos benefícios concedidos, assegurados ou não pela legislação, estes se ativeram à reafirmação das mulheres como mães e únicas responsáveis pelos cuidados, priorizando necessidades práticas, em detrimento de interesses estratégicos que poderiam se converter em verdadeiras políticas de gênero capazes de alterar as estruturas de desigualdade entre os sexos. Tais medidas centradas na reprodutividade mostraram-se então como um “mal necessário”, no sentido de que não permitiam avanços estratégicos, mas sem elas seria impossível pensar em qualquer feminização deste espaço.

A análise do lento processo de feminização da Mineração, importante universo de trabalho e poder, embora seja um caso particular, reafirma mecanismos históricos de

exploração e opressão contidos na totalidade das relações sociais apropriadas pelo capitalismo. Apesar da utilização de especificidades das mulheres para precarização de seu trabalho, observou-se que a feminização (ou não) ocorre a partir de uma série de fatores sociais, culturais, históricos, políticos e econômicos, nem sempre lógicos ou racionalmente subservientes apenas à lucratividade. A feminização do mercado e de espaços tradicionalmente masculinizados mostrou-se um fenômeno importante e central na compreensão dos desafios postos ao labor das mulheres nas atuais relações capitalistas, em especial frente à retração de políticas sociais e direitos trabalhistas, e avanço de propostas neoliberais, aliados a valores sociais conservadores.

Destaca-se ainda a dificuldade em mensurar a feminização da Mineração e das empresas analisadas ao longo do tempo, devido à escassez de dados sobre o setor, agenda que pode ser aprofundada com estudos de caráter estatístico. Outros temas também emergiram durante o estudo, mas diante dos recortes teóricos e metodológicos desta pesquisa, merecem aprofundamento em futuras investigações. Neste aspecto tiveram destaque as relações estabelecidas entre a feminização de espaços masculinizados e a lesbianidade. O recorte racial também carece de aprofundamento em novas pesquisas, diante do protagonismo das mulheres negras na história da Mineração no país. A presente tese ateve-se à análise de trabalhadoras/es formais, portanto, é um desafio futuro extrapolar os muros das grandes mineradoras e captar a realidade no entorno dos empreendimentos.

Especificamente no âmbito da Política Social, avançar na análise de que existem mitos e discursos simbólicos tão arraigados e irracionais, que às vezes não são alcançados por medidas objetivas ou leis, é importante para compreender a dinâmica contraditória de desigualdades que demoram gerações ou aparentemente nunca mudam, apesar de históricas e passíveis de transformação, como as relações entre os sexos. Neste sentido, apenas é possível pensar ou propor alguma solução concreta considerando a necessária relação multissetorial e transversal entre as políticas de gênero e trabalho, entre outros campos. Como atualmente formuladas e operacionalizadas, por exemplo, as ações afirmativas, os impactos só podem ser ínfimos, pois os esforços não estão integrados. É vital então avaliar futuramente os aspectos positivos e negativos da especialização e setorialização crescente das políticas sociais.

Por fim, é necessário também questionar o setor mineral e o sistema capitalista como um todo, e não apenas compreender ou defender a inserção e aceitação de

mulheres. A centralidade material e simbólica da Mineração para o nível de desenvolvimento das sociedades capitalistas atuais, constituídas sobre a exploração humana e a degradação ambiental, são temas que questionam aos feminismos acerca de um amplo projeto societário pautado na liberdade e justiça. Identificar que a feminização não é necessariamente lógica e imediatamente relacionada à maximização de lucros, leva a algumas indagações como a de que, mesmo o sistema capitalista não ganhando imediatamente em determinados setores, existe um ganho estrutural com a manutenção das desigualdades, em um processo que se retroalimenta, ainda que com perdas pontuais. Outra potencial discussão para futuras pesquisas é a relação entre as violências contra as mulheres no capitalismo e a associação mulher-natureza/ homem-cultura, na qual as mulheres, consideradas natureza imutável, não fazem história e estão submetidas à dominação e extermínio direcionados ao meio ambiente.

A produção de conhecimento é uma sucessão constante de dúvidas que suscitam a procura por respostas. Neste contexto global, se fizeram urgentes e atuais alguns questionamentos centrais. Qual o alcance da categoria (relações de) gênero e da divisão sexual do trabalho para explicar e intervir nos fenômenos concretos? A luta de classes e as lutas feministas podem ser conjuntas ou alguma tem mais prioridade que a outra? O fim do sistema capitalista significaria a superação da opressão e exploração das mulheres? Quais as possibilidades e limites de avanços?

Tais questões devem continuar orientando agendas de investigação em uma perspectiva feminista, crítica e marxista. Espera-se que os resultados desta tese possam contribuir ao aprofundamento de algumas destas inquietações, assim como para pensar mudanças concretas nos ambientes de trabalho e na vida de trabalhadoras/es, mulheres e homens que diariamente dedicam e arriscam suas vidas em prol da manutenção deste estilo de vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Suely. Essa violência mal-dita. *In*: ALMEIDA, Suely (Org.). **Violência de gênero e políticas públicas**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2007. p. 23-41.

ALMEIDA, Tânia Mara Campos; BANDEIRA, Lourdes Maria. **Mulheres invisibilizadas: trabalho abjeto**. *In*: XXVIII CONGRESSO INTERNACIONAL DA ASSOCIAÇÃO LATINO-AMERICANA DE SOCIOLOGIA. Recife: 2011.

ALMEIDA, Tânia Mara C; BANDEIRA, Lourdes. Políticas públicas destinadas ao combate da violência contra as mulheres – por uma perspectiva feminista, de gênero e de direitos humanos. *In*: BANDEIRA, Lourdes; ALMEIDA, Tânia Mara C; MENEZES, Andrea Mesquita (Orgs.). **Violência contra as mulheres: a experiência de capacitação das DEAMS da região Centro-Oeste**. Brasília: Agende, 2004. p. 147-172.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo A. **Estudo de caso em pesquisa educacional**. Brasília: Liber Livro, 2008. (Série Pesquisa).

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007. p. 13-22.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ÁVILA, Maria Betânia. Reflexões sobre divisão sexual do trabalho. *In*: TEIXEIRA, Marlene; ALVES, Maria Elaene Rodrigues (Org.). **Feminismo e gênero: desafios para o Serviço Social**. Brasília: Abaré Editorial, 2015. p. 19-46.

BANDEIRA, Lourdes. A contribuição da crítica feminista à ciência. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 1, n. 16, p.207-228, jan.-abr. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v16n1/a20v16n1.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2016.

_____, Lourdes. Brasil: Fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres para avançar na transversalização da perspectiva de gênero nas políticas públicas. *In*: MELO, Hildete Pereira; BANDEIRA, Lourdes. **A pobreza e as políticas de gênero no Brasil**. Santiago do Chile: Cepal, 2005. (*Mujer y desarrollo*), p. 43-76. Disponível em: <www.eclac.cl/publicaciones/xml/0/22230/lcl2322p.pdf>. Acesso em: 15 set. 2016.

BANDEIRA, Lourdes; MELO, Hildete. **Tempos e memórias do movimento feminista no Brasil**. Brasília: SPM, dez. 2010. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2010/titulo-e-memorias>>. Acesso em: 15 set. 2016.

BEHRING, Elaine Rossetti; BOSCHETTI, Ivanete. **Política Social: Fundamentos e História**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2009. Volume 2.

BEI (Coordenação, Edição, Projeto Editorial e Gráfico). **Minerais ao alcance de todos**. São Paulo: BEI Comunicação, 2004.

BRAH, Avtar. Diferença, diversidade, diferenciação. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 26, p.329-376, jan.-jun. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30396.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2016.

BRASIL. Lei Complementar nº 87, de 13 de setembro de 1996. Dispõe sobre o imposto dos Estados e do Distrito Federal sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestações de serviços de transporte interestadual e intermunicipal e de comunicação, e dá outras providências. **Lei Kandir**. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp87.htm>. Acesso em: 14 set. 2016.

_____. Decreto nº 6.270, de 22 de novembro de 2007. **Promulga a Convenção nº 176 e a Recomendação nº 183 da OIT sobre Segurança e Saúde nas Minas**. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6270.htm>. Acesso em: 15 set. 2016.

_____. Decreto-lei nº 227, de 28 de fevereiro de 1967. **Código de Minas**. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0227.htm>. Acesso em: 15 set. 2016.

_____. Decreto nº 233, de 3 de novembro de 1938. Promulga a Convenção relativa ao emprego das mulheres nos trabalhos subterrâneos nas minas de qualquer categoria. **Convenção 45 OIT - Emprego de Mulheres no Trabalho Subterrâneo das Minas**. Rio de Janeiro, Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-3233-3-novembro-1938-348422-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 set. 2016.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Orgs). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007. p. 317-338.

CAPPELLIN, Paola. As desigualdades impertinentes: telhado, paredes ou céu de chumbo? **Gênero**, Niterói, v. 9, n. 1, p.89-126, 2º sem. 2008a. Disponível em: <<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/97/73>>. Acesso em: 13 set. 2016.

_____. Política de igualdade de oportunidades: grandes empresas no Brasil e na Europa (1996-2006). In: COSTA, Albertina et al. (Orgs.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008b. p. 125-140.

CAROLA, Carlos Renato. **Dos subterrâneos da história: as trabalhadoras das minas de carvão de Santa Catarina 1937 – 1964**. Florianópolis: UFSC, 2002.

CARRASQUER, Pilar. *La doble presencia: el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. 222 f. Tese (Doutorado) - Departamento de Sociologia, Universidad Autónoma de Barcelona, 2009. Disponível em: <<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5147/pco1de1.pdf;jsessionid=AFBAC48C30CD60E39D5138AB7B224B67.tdx2?sequence=1>>. Acesso em: 25 maio 2015.

CARRILHO, Anabelle. A Inserção das Mulheres nas Geociências e Mineração no Brasil. In: VII CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DO TRABALHO, 2013, São Paulo.

_____, Anabelle. Feminização do trabalho no contexto de reestruturação produtiva no Brasil: reprodução e intensificação. In: CONGRESO LATINOAMERICANO DE HISTORIA DE LAS MUJERES, Buenos Aires: Museo Roca, 2012.

_____, Anabelle. **Ações afirmativas de gênero e trabalho: o programa pró-equidade de gênero na Eletronorte**. 101 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Política Social, Departamento de Serviço Social, Universidade de Brasília, 2011. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/7801/4/2011_AnabelleCarrilhoCosta.pdf>. Acesso em: 13 set. 2016.

_____, Anabelle. Ações afirmativas e divisão sexual do trabalho nas empresas. In: XII ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO – ABET. CENÁRIOS DA CRISE E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: PERMANÊNCIAS, MUDANÇAS E PERSPECTIVAS. João Pessoa, 21 a 23 de setembro de 2011.

CARRILHO, Anabelle; YANNOULAS, Silvia Cristina. Construindo novos túneis: subterfúgios das engenheiras para deslocar as fronteiras da divisão sexual da ciência e da tecnologia. **INTERthesis**, Florianópolis, v. 08, n. 02, p.36-56, jul.- dez. 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/interthesis/article/view/1807-1384.2011v8n2p36/20567>>. Acesso em: 13 set. 2016.

CARRILHO, Anabelle; YANNOULAS, Silvia Cristina. **Política de trabajo con enfoque de género: El programa pro-equidad en el Brasil**. Zona Franca, Rosario – Argentina, n. 19, p.33-44, out. 2010.

CARRILHO, Anabelle; PONTES, Juliana Gomes. A percepção das engenheiras sobre as relações de gênero no mercado de trabalho. In: CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E GÊNERO. Curitiba, 05 a 09 de abril de 2010. Disponível em: <http://files.dirppg.ct.utfpr.edu.br/ppgte/eventos/cictg/conteudo_cd/E7_A_Percepção_das_Engenheiras.pdf>. Acesso em: 14 set. 2016.

CASTILHOS, Zuleica Carmem; LIMA, Maria Helena Machado Rocha; CASTRO, Nuria Fernández (Org.). **Gênero e Trabalho Infantil na pequena mineração: Brasil, Peru, Argentina, Bolívia**. Rio de Janeiro: CETEM/ CNPq, 2006. Disponível em: <<file:///D:/Users/10783/Downloads/genero-e-trabalho-infantil-na-pequena-mineracao.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2016.

CISNE, Mirla; GURGEL, Telma. Feminismo, Estado e políticas públicas: desafios em tempos neoliberais para a autonomia das mulheres. **SER Social**: Revista do Programa de Pós-Graduação em Política Social do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília, v. 13, n. 22, p.69-96, jan. - jun. 2008. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/18/15>. Acesso em: 15 set. 2016.

CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. **Gênero: Uma perspectiva global**. 3. ed. São Paulo: nVersos, 2015. Tradução e revisão técnica de Marília Moschkovich.

CORRÊA, Mariza. Repensando a família patriarcal brasileira: notas para o estudo das formas de organização familiar do Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 37, p.5-16, maio 1981. Disponível em: <<file:///D:/Users/10783/Downloads/1590-6029-1-PB.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2016.

COSTA, Amanda F. **Feminização e feminilização: análise e revisão bibliográfica**. [Relatório de Prática de Pesquisa 3]. Brasília: TEdis/SER/UnB, dezembro de 2012.

CRUZ, Andréia; YANNOULAS, Silvia Cristina. Assédios Sexual e Moral no Trabalho: um estudo acerca da legislação no Brasil. **IBEROAMERICANA: Revista Nordica de Estudios Latinoamericanos y del Caribe**, Estocolmo, Vol. XLI: 1-2, p.137-170, 2011.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

DIAS, Marly de Jesus Sá. **Feminização do trabalho no contexto da reestruturação produtiva na saúde pública: rebatimentos no serviço social e na medicina no HUUFMA**. 220 f. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2008. Disponível em: <http://www.tedebr.ufma.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=452>. Acesso em: 20 abr. 2014.

DIEESE. **Jornada reduzida em turnos de revezamento: um direito ameaçado**. São Paulo, Estudos e Pesquisas nº 70, outubro de 2013. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2013/estPesq70turnosRevezamento.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2016.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

ENRÍQUEZ, Maria Amélia. **Mineração: Maldição ou dádiva? Os dilemas do desenvolvimento sustentável a partir de uma base mineira**. São Paulo: Signus, 2008.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. *Gender Egalitarianism and the Resurgent Family*. **Stato e Mercato**, Milão, n. 100, p.127-144, abr. 2014. Disponível em: <<https://www.rivisteweb.it/doi/10.1425/76473>>. Acesso em: 31 ago. 2016.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. **The incomplete revolution: adapting to women's new roles**. Cambridge: Polity, 2009.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e Políticas Públicas. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p.47-71, jan.-abr. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n1/21692.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2016.

FERREIRA, Verônica *et al* (Orgs.). **O patriarcado desvendado. Teorias de três feministas materialistas: Colette Guillaumin, Paola Tabet, Nicole-Claude Mathieu**. Recife: Edições SOS Corpo, 2014.

FIGUEIREDO, Luciano. Mulheres nas Minas Gerais. In: PRIORE, Mary del; PINSKY, Carla Bassanezi. **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2011. p. 141-188.

FIGUEIREDO, Luciano. **O avesso da memória: cotidiano e trabalho da mulher em Minas Gerais no Século XVIII**. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília: EdUnB, 1993.

FREIRE, Paula Arianne. Assédio Moral e saúde mental do trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p.1-14, jul. - out. 2008. Disponível em: <<http://www.revista.epsjv.fiocruz.br/upload/revistas/r213.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016.

GALINDO, Martha Zapata. *Más allá del machismo. La construcción de masculinidades*. In: **Género, Feminismo y masculinidad en América Latina**. El Salvador: Ediciones Böll, 2001. p. 225-247. Disponível em: <http://mx.boell.org/sites/default/files/no13_generofeminismoymasculinidad.pdf>. Acesso em: 14 set. 2016.

GAMA, Andréa Sousa. Trabalho e responsabilidades familiares no Brasil: reflexões sobre os direitos do trabalho. **Em Pauta: Teoria Social e Realidade Contemporânea**, Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, v. 10, n. 30, p.149-168, 2º semestre de 2012. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/5110/3750>>. Acesso em: 1 set. 2016.

_____. As contribuições e os dilemas da crítica feminista para a análise do Estado de Bem-Estar Social. **SER Social: Revista do Programa de Pós-Graduação em Política Social do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília**, v. 13, n. 22, p.41-68, jan. - jun. 2008. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/25>. Acesso em: 15 set. 2016.

GAMBA, Susana (Coord.). **Diccionario de estudios de género y feminismos**. Buenos Aires: Biblos, 2009.

GOOSSES, Andreas. *La tierra gira masculinamente, compañero: El ideal de masculinidad del guerrillero*. In: **Género, Feminismo y masculinidad en América Latina**. El Salvador: Ediciones Böll, 2001. p. 207-223. Disponível em: <http://mx.boell.org/sites/default/files/no13_generofeminismoymasculinidad.pdf>. Acesso em: 14 set. 2016.

GROSSI, Yonne de Souza. **Mina de Morro Velho: a extração do homem**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 22, n. 2, p.183-191, mai. - ago. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016.

HARAWAY, Donna. "Gênero" para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 22, p.201-246, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n22/n22a09.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2016.

HARDING, Sandra. A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 1, n. 1, p.7-31, 1993. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/15984/14483>>. Acesso em: 14 set. 2016.

HIRATA, Helena *et al* (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

_____, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo: Boitempo, 2002. (Mundo do trabalho).

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: COSTA, Albertina de Oliveira *et al.* (Orgs.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008, p. 263-278.

HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Org.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Editora SENAC, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-france. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

IBAÑEZ PASCUAL, Marta. *Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo: hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas*. **Revista Internacional de Sociología (RIS)**, Andalucía, v. 68, n. 1, p.145-164, jan.- abr. 2010. Disponível em: <<http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewArticle/175>>. Acesso em: 15 set. 2016.

IBGE. **Informações sobre os municípios brasileiros**. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php?lang=>>>. Acesso em: 14 abr. 2016.

_____. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>>. Acesso em: 03 mai. 2016.

_____. **Estatísticas de Gênero: uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010.** Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>>. Acesso em: 03 mai. 2016.

INSS. **Aposentadoria Especial por Tempo de Contribuição.** Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/aposentadoria-especial/>>. Acesso em: 15 set. 2016.

IPEA/ ONU MULHERES/ SPM. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça.** Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/apresentacao.html>>. Acesso em: 8 set. 2016.

KEHL, Maria Rita. **Deslocamentos do feminino.** 2. ed. Rio de Janeiro: Imago, 2008.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos Estudos: CEBRAP**, São Paulo, n. 86, p.93-103, mar. 2010. Tradução de Antonia Malta Campos e revisão técnica de Helena Hirata. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/nec/n86/n86a05.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2016.

KERGOAT, Danièle. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, Marta Julia Marques; MEYER, Dagmar Estermann; WALDOW, Vera Regina (Org.). **Gênero e Saúde.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 19-27. Disponível em: <<https://marchamulheres.wordpress.com/2009/09/18/relacoes-sociais-de-sexo-e-divisao-sexual-do-trabalho/>>. Acesso em: 17 nov. 2016.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas.** Porto Alegre: Artmed, 1999.

LINS, Fernando Antonio Freitas; LOUREIRO, Francisco Eduardo; ALBUQUERQUE, Gildo (Ed.). **Brasil 500 anos: a construção do Brasil e da América Latina pela Mineração.** Rio de Janeiro: CETEM/ MCT, 2000. Disponível em: <<file:///D:/Users/10783/Downloads/brasil-500-anos-1.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2016.

LOMBARDI, Maria Rosa. Carreiras de engenheiras em pesquisa científica e tecnológica: conquistas e desafios. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 41, n. 144, p.886-903, set.-dez. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v41n144/v41n144a13.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016.

_____, Maria Rosa. Engenheira e gerente: Desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. In: COSTA, Albertina et al. (Orgs.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. p. 387-402.

_____, Maria Rosa. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. **Cadernos de Pesquisa**, v. 36, n. 127, p.173-202, jan./ abr. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v36n127/a0836127.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2016.

LOPES, Adriano Almeida *et al.* **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. Brasília: Editora Consulex, 2001. (I Concurso Consulex de Monografias Jurídicas).

MEC. **Censo da Educação Superior 2012**. Brasil: INEP/ Censup. 17 *slides*. Disponível em:

<http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CDkQFjAB&url=http%3A%2F%2Fportal.mec.gov.br%2Findex.php%3Foption%3Dcom_docman%26task%3Ddoc_download%26gid%3D14153%26Itemid%3D&ei=3gIHU-OuGIbX0gHL04HIDA&usg=AFQjCNFKKHf9kkF1ShG2X3JnR3BE3_n63A&sig2=---CbBsXsK2yPIlScRgoocw>. Acesso em: 13 set. 2016.

MEYER, Dagmar E. Estermann. Família, gênero, sexualidade e corpo: relações em políticas públicas de inclusão social. In: TEIXEIRA, Marlene; ALVES, Maria Elaene Rodrigues (Org.). **Feminismo e gênero: desafios para o Serviço Social**. Brasília: Abaré Editorial, 2015. p. 163-178.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **De ferro e flexíveis: marcas do Estado empresário e da privatização na subjetividade operária**. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Anuário Estatístico da RAIS**. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_anuario_rais/anuario.htm>. Acesso em: 03 ago. 2016.

_____. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. **Aprova as Normas Regulamentadoras - NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016.

MME. **Plano Nacional de Mineração 2030 (PNM - 2030)**. Brasília, 2011. Disponível em:

<http://www.mme.gov.br/documents/1138775/1732821/Book_PNM_2030_2.pdf/f7cc76c1-2d3b-4490-9d45-d725801c3522>. Acesso em: 10 mar. 2016.

MOLYNEUX, Maxine. *Change and Continuity in Social Protection in Latin America: Mothers at the Service of the State?* Genebra: UNRISD Programme Papers on Gender and Development, 2007. Disponível em: <[http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentid=BF80E0A84BE41896C12573240033C541&parentdoctype=paper&netitpath=80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/BF80E0A84BE41896C12573240033C541/\\$file/Molyneux-paper.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentid=BF80E0A84BE41896C12573240033C541&parentdoctype=paper&netitpath=80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/BF80E0A84BE41896C12573240033C541/$file/Molyneux-paper.pdf)>. Acesso em: 20 jun. 2016.

MOYANO, Cristina Andrea; VIVEROS, Ana Francisca. *La disputa del pasado: “desmasculinización” del espacio minero. Los efectos de la reconversión laboral y productiva en Lota y Coronel*. **Anos 90**, Porto Alegre, v. 19, n. 36, p.283-314, dez. 2012. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/anos90/article/view/24816/25781>>. Acesso em: 14 set. 2016.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Qual a diferença entre trabalho perigoso e insalubre?** 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/qual-a-diferenca-entre-trabalho-perigoso-e-insalubre>>. Acesso em: 13 jun. 2016.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **O trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing.** 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

_____. Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho.** Campinas: Autores Associados, 2004.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho – Promovendo o Trabalho Decente: História.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 21 mar. 2015.

OLIVEIRA, Clarissa Reis. **Quem é quem nas discussões do novo código da mineração.** Brasília: Comitê Nacional em Defesa dos Territórios Frente à Mineração, 2014. Disponível em: <<http://ibase.br/pt/wp-content/uploads/2015/09/quem-e-quem-comite-2014.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2016.

_____. **Quem é quem nas discussões do novo código da mineração.** Rio de Janeiro: Ibase, 2013. Disponível em: <https://issuu.com/ibase/docs/quem_e_quem_na_mineracao4>. Acesso em: 15 abr. 2016.

OLIVEIRA, Talita. **Mulheres na construção: uma alternativa para as trabalhadoras do Distrito Federal e do Entorno?** 145 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Política Social - PPGPS, Departamento de Serviço Social, Universidade de Brasília, 2014. Disponível em: <file:///D:/Users/10783/Downloads/2014_TalitaSantosdeOliveira.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2016.

ORTIZ-T, Pablo. *Capitalismo extractivo, minería y derechos: pueden cohabitar? Íconos: Revista de Ciencias Sociales*, Quito, n. 39, p.11-23, jan. 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=50918284001>>. Acesso em: 14 set. 2016.

PEREIRA, Potyara Amazoneida P. Proteção Social Contemporânea: *cui prodest?* **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 116, p.636-651, out./dez. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ssoc/n116/04.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016.

_____. **Política social: temas & questões.** São Paulo: Cortez, 2011.

_____. Políticas Públicas e necessidades humanas com enfoque no gênero. **Sociedade em Debate**, Pelotas, v. 12, n. 1, p.67-86, jun. 2006. Disponível em: <<http://www.rsd.ucpel.tche.br/index.php/rsd/article/viewFile/437/391>>. Acesso em: 15 set. 2016.

_____. A questão social e as transformações das políticas sociais: respostas do Estado e da sociedade civil. **SER Social: Revista do Programa de Pós-Graduação em Política Social do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília**, n. 6, p.119-132,

jan. - jun. 2000. Disponível em: < file:///D:/Users/10783/Downloads/234-1663-2-PB.pdf >. Acesso em: 13 set. 2016.

PEREIRA, Potyara A. P; STEIN, Rosa Helena. Política Social: universalidade *versus* focalização. Um olhar sobre a América Latina. In: BOSCHETTI, Ivanete *et al* (Orgs.). **Capitalismo em crise: política social e direitos**. São Paulo: Cortez, 2010. p. 106-130.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

PRIORE, Mary Del. **Ao sul do corpo: condição feminina, maternidades e mentalidades no Brasil colônia**. Brasília: EdUnB, 1993.

QUIRINO, Raquel. Divisão sexual do trabalho, gênero, relações de gênero e relações sociais de sexo: aproximações teórico-conceituais em uma perspectiva marxista. **Revista Trabalho e Educação**, Belo Horizonte, v. 24, n. 2, p.229-246, mai. – ago. 2015. Disponível em: <<http://www.portal.fae.ufmg.br/seer/index.php/trabedu/article/view/2532/0>>. Acesso em: 17 nov. 2016.

_____, Raquel. A divisão sexual do trabalho na Mineração. In: QUIRINO, Raquel (Org.). **Relações de trabalho, educação e gênero**. Jundiaí: Paco Editorial, 2014. p. 61-154.

_____, Raquel. **Mineração também é lugar de mulher! Desvendando a (nova?!) face da divisão sexual do trabalho na mineração de ferro**. 289 f. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-graduação “Conhecimento e Inclusão Social”, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, Belo Horizonte, 2011.

_____, Raquel. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo/ gênero na mineração de ferro: avanços, possibilidades e desafios. In: III SEMINÁRIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA, 2010, Belo Horizonte: CEFET-MG. Disponível em: <http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Anais_2010/Artigos/GT3/DIVISAO_SEXUAL.pdf>. Acesso em: 13 set. 2016.

QUIRINO, Raquel; FIDALGO, Fernando. O "sexo das competências" e a divisão social do trabalho. **Educação e Tecnologia**, Belo Horizonte, v. 13, n. 2, p.36-41, mai.-ago. 2008. Disponível em: <<https://seer.dppg.cefetmg.br/index.php/revista-et/article/view/140>>. Acesso em: 13 set. 2016.

RIAL, Carmen; LAGO, Mara Coelho de Souza; GROSSI, Miriam Pillar. Relações sociais de sexo e relações de gênero: entrevista com Michèle Ferrand. **Rev. Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 13, n. 3, p.677-689, set. – dez. 2005. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-026x2005000300013>. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2005000300013>>. Acesso em: 17 nov. 2016.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

_____, Heleieth. Primórdios do conceito de gênero. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 12, p.157-163, 1999. Disponível em: <<http://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8634812/2731>>. Acesso em: 13 set. 2016.

SCOTT, Joan W. O enigma da igualdade. **Estudos Feministas**, Florianópolis, p.11-30, jan.-abr. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v13n1/a02v13n1.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016.

_____. **A cidadã paradoxal: as feministas francesas e os direitos do homem**. Florianópolis: Mulheres, 2002.

SEGNINI, Liliana. Relações de gênero no trabalho bancário informatizado. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 10, p.147-168, 1998. Disponível em: <<http://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/4098384/2330>>. Acesso em: 3 ago. 2016.

SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p.284-286, jul. - dez. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a09v37n126.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

TABET, Paola. Mãos, instrumentos, armas. In: FERREIRA, Verônica *et al* (Orgs.). **O patriarcado desvendado. Teorias de três feministas materialistas: Colette Guillaumin, Paola Tabet, Nicole-Claude Mathieu**. Recife: Edições SOS Corpo, 2014. p. 101-174.

TEIXEIRA, Marlene. Política Social e Gênero: um diálogo necessário. **Politizando: Boletim do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Política Social (NEPPOS/ CEAM/ UnB)**, Brasília, n. 15, p.4-5, dez. 2013. Disponível em: <<http://www.neppos.unb.br/politizando/POLITIZANDO15.pdf>>. Acesso em: 5 out. 2016.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007. p. 23-58.

TORNS, Teresa. *Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: el mismo discurso?* **Rideg: Revista Interdisciplinar de Estudios de Género**, Barcelona, n. 1, p.5-14, dez. 2011. Disponível em: <http://observatori-diagnostics.uab.es/RevistaElectronica/PDF/RIDEG_01.pdf#page=5>. Acesso em: 15 set. 2016.

VENCO, Selma. Centrais de atendimento: a fábrica do Século XIX nos serviços do Século XXI. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 31, n. 114, p.7-

18, jul. - dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v31n114/02.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p.256-268, jul. - dez. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a07v37n126.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016.

VILLAR, Nayara Lemos. **Mulheres e Geologia: levantamento de dados das formadas no IG/UnB**. [Relatório de Pesquisa]. Brasília: TEdis/ SER/ UnB, 2013.

VOGEL, Arno; YANNOULAS, Silvia (Org.). **Políticas públicas de trabalho e renda e controle democrático**. Brasília/ São Paulo: FLACSO/ UNESP, 2001.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Divisão sexual do trabalho, tempo e gênero: as mulheres e o Serviço Social. In: TEIXEIRA, Marlene; ALVES, Maria Elaene Rodrigues (Org.). **Feminismo e gênero: desafios para o Serviço Social**. Brasília: Abaré Editorial, 2015. p. 47-58.

_____. (Coord.). **Trabalhadoras: Análise da Feminização das Profissões e Ocupações**. Brasília: Editorial Abaré, 2013.

_____. *Actualizando las Notas de Investigación sobre la Feminización del Magisterio*. In: IX SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA RED LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS SOBRE EL TRABAJO DOCENTE – REDESTRADO. Santiago, 2012 (mimeo).

_____. Feminização ou Feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**, v.2, p. 271 - 292, 2011. Disponível em: <http://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/1368/1583>. Acesso em: 03 ago. 2016.

_____. **Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral em América Latina**. Buenos Aires: RedEtis/ IPE/ IDES, 2005. 58 p. (Tendencias y Debates 4). Disponível em: <http://www.oei.es/etp/perspectivas_genero_politicas_formacion_insercion_laboral_AL.pdf>. Acesso em: 15 set. 2016.

_____. (Coord.). **A convidada de pedra: mulheres e políticas públicas de trabalho e renda entre a descentralização e a integração supranacional um olhar a partir do Brasil 1988-2002**. Brasília: FLACSO, 2003.

YIN, Robert. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

YOUNG, Kate. *Reflexiones sobre cómo enfrentar las necesidades de las mujeres*. In: GUZMAN, Virginia; PORTOCARRERO, Patricia; VARGAS, Virginia (Comp.). **Una nueva lectura: Género en el desarrollo**. Lima: Entre Mujeres. Flora Tristán Ediciones, 1991. p. 15-54

ZOLA, Émile. **Germinal**. São Paulo: Cia. Das Letras, 2000.

APÊNDICE A – Trajetória Acadêmica Mestrado e Doutorado

Atividade	Ano	Descrição
Publicações resultantes das pesquisas de mestrado	2010 a 2011	CARRILHO, Anabelle. <i>Ações afirmativas de gênero e trabalho: o programa pró-equidade de gênero na Eletronorte</i>. 2011. 98 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação em Política Social, Departamento de Serviço Social, Universidade de Brasília, 2011. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/7801/4/2011_AnabelleCarrilhoCosta.pdf>. Acesso em: 13 set. 2016. CARRILHO, Anabelle. Ações afirmativas e divisão sexual do trabalho nas empresas. <i>In: XII ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO – ABET. CENÁRIOS DA CRISE E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: PERMANÊNCIAS, MUDANÇAS E PERSPECTIVAS</i>. João Pessoa, 21 a 23 de setembro de 2011. CARRILHO, Anabelle; YANNOULAS, Silvia Cristina. Construindo novos túneis: subterfúgios das engenheiras para deslocar as fronteiras da divisão sexual da ciência e da tecnologia. <i>INTERthesis</i>, Florianópolis, v. 08, n. 02, p.36-56, jul.- dez. 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/interthesis/article/view/1807-1384.2011v8n2p36/20567>. Acesso em: 13 set. 2016. CARRILHO, Anabelle; YANNOULAS, Silvia Cristina. <i>Política de trabajo con enfoque de género: El programa pro-equidad en el Brasil</i>. Zona Franca, Rosario – Argentina, n. 19, p.33-44, out. 2010. CARRILHO, Anabelle; PONTES, Juliana Gomes. A percepção das engenheiras sobre as relações de gênero no mercado de trabalho. <i>In: CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E GÊNERO</i>. Curitiba, 05 a 09 de abril de 2010. Disponível em: <http://files.dirppg.ct.utfpr.edu.br/ppgte/eventos/cictg/conteudo_cd/E7_A_Percepção_das_Engenheiras.pdf>. Acesso em: 14 set. 2016.
Disciplina Política Social – Trabalho	2011	Ministrada pela Prof ^a Dr ^a Silvia Cristina Yannoulas, possibilitou o aprofundamento na literatura sobre os impactos das transformações do mundo do trabalho nos trabalhadores em geral e especificamente nas mulheres.
Estágio em Buenos Aires	2012	Realizado em setembro no contexto do convênio multilateral de criação da Rede Interuniversitária sobre Democratização, Políticas Sociais, Gênero e Trabalho. Envolveu o <i>Centro de Estudios sobre Democratización y Derechos Humanos</i> – CEDEHU da <i>Universidad Nacional de San Martín</i> – UNSAM, e os Grupos de Pesquisa GENPOSS e TEDis. Proporcionou intercâmbio entre experiências de investigação no Brasil e Argentina, ampliando a compreensão de características e tendências da vinculação entre políticas sociais e equidade de gênero.

<i>Congreso Latinoamericano de Historia de las Mujeres</i>	2012	Evento que está no escopo do estágio supracitado, no qual foi apresentado e discutido o texto “Feminização no contexto de reestruturação produtiva no Brasil: reprodução e intensificação” (CARRILHO, 2012).
Disciplina Pensamento Social Brasileiro e Relações Sociais de Gênero	2012	Ministrada no primeiro semestre de 2012 no Programa de Pós-Graduação em Sociologia pelas professoras Dr ^a Lourdes Maria Bandeira e Dr ^a Mariza Veloso. Permitiu o contato com discussões sobre as contribuições das mulheres na constituição do Brasil como nação. Especialmente, para esta tese, as primeiras incursões sobre a contribuição das mulheres à Mineração no país.
Disciplina Cidadania e Gênero	2012	Ministrada no PPGPS pela Prof ^a Dr ^a Marlene Teixeira Rodrigues. Articulada à discussão da Rede Interuniversitária sobre Democratização, Políticas Sociais, Gênero e Trabalho, permitiu avançar no debate sobre a correlação entre feminização, trabalho e políticas sociais em perspectiva feminista.
VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho	2013	Realizado em São Paulo, julho de 2013. Apresentação do trabalho "A inserção das mulheres nas Geociências e Mineração no Brasil" no GT "Gênero, trabalho, profissões e políticas sociais na América Latina, na atualidade: o que nos aproxima e o que nos distancia?". Coordenado pelas Dr ^a . Silvia Cristina Yannoulas (UnB) e Dr ^a . Maria Rosa Lombardi (Fundação Carlos Chagas – FCC).
Disciplina Sociologia do Gênero e Raça	2013	Ministrada no Programa de Pós-Graduação em Sociologia pelas professoras Dr ^a Lourdes Maria Bandeira e Dr ^a Tania Mara Campos de Almeida. Permitiu o contato com a literatura e a interface com a questão da violência de gênero e suas formas de expressão nos mundos do trabalho.
Disciplina Seminários Avançados de Política Social	2013	Ministrada no PPGPS pela Prof ^a Dr ^a Potyara A. P. Pereira. Possibilitou análise inicial das políticas sociais em perspectiva crítica e feminista.
Trabalho e Relações de Gênero: Análise da Feminização das Profissões e Ocupações	2011 a 2013	Projeto desenvolvido pelo TEDiS, coordenado pela Prof ^a Dr ^a Silvia Cristina Yannoulas, com apoio do CNPq, no contexto do Edital Universal para a área de Serviço Social MCT/CNPq N ^o 014/2011. Teve como objetivo central compreender os significados da feminização das profissões e ocupações na literatura científica recente, especialmente nos artigos, dissertações e teses publicadas no Brasil entre 2000 e 2010. Um de seus produtos foi a publicação em 2013 do livro <i>Trabalhadoras: Análise da Feminização das Profissões e Ocupações</i> . A pesquisa permitiu aprofundar, sistematizar e levar a público muitas das discussões sobre feminização realizadas no TEDiS e que foram alicerces desta tese.
Políticas em Movimento e Saberes Situados	2014	Inserção como pesquisadora no projeto de pesquisa “Políticas em Movimento e Saberes Situados – Desafios práticos e interesses estratégicos das latino-americanas no capitalismo (1995-2015)”, coordenado pela Prof ^a Dr ^a Silvia Yannoulas no âmbito do TEDiS. O processo de construção da investigação embasou muitas das discussões sobre uma perspectiva feminista de política social presentes nesta tese.

APÊNDICE B – Questionário Empresas Privadas

ROTEIRO DE VISITAÇÃO MINAS REPERTÓRIO DE QUESTÕES RESPONDENTES: EQUIPE DE RECURSOS HUMANOS DATA:

1. Qual o tempo de funcionamento total do Projeto (início e fim)?

2. Como é feito o processo seletivo de funcionários/as para o Projeto?

3. Os/as funcionários/as residem majoritariamente no Município?

4. A disponibilidade para viagens e transferências interfere nos processos de recrutamento e promoção de funcionários/as no Projeto?

5. Nos processos finalísticos, quais são os postos/ atividades mais ocupados/ realizados pelas mulheres?

6. Quais os critérios para a promoção de funcionários/as na Empresa?

7. Os compromissos familiares interferem no recrutamento e promoção de funcionários/as do Projeto? Como?

8. A Empresa/ Projeto possui creche ou auxílio-creche? Para homens e mulheres?

9. Qual o período da Licença-Maternidade?

10. E da Licença-Paternidade?

11. As condições de segurança da mina têm variações ou restrições a depender do sexo? Quais?

12. A Empresa tem políticas de saúde e segurança e benefícios que se preocupem com a especificidade das mulheres que trabalham no Projeto (banheiros, EPIs, etc.)?

13. A Empresa possui mecanismos de prevenção e combate às discriminações e violências no trabalho (assédio moral, sexual, etc.)?

14. Existe o conhecimento se a Empresa possui algum programa de incentivo à inserção, permanência ou ascensão de mulheres? Quais?

15. Quantas mulheres ocupam postos de Direção ligados aos processos finalísticos no Projeto? Quanto isso significa proporcionalmente? Quais as áreas que elas mais comumente lideram?

16. Quais consideram os principais impactos positivos do Projeto para o município/comunidade? E negativos?

APÊNDICE C – Roteiro de entrevista

Data: ____/____/____ Local : _____

Nome da/o entrevistada/o:

Empresa: _____

Cargo/ Função: _____

BLOCO I - Dados pessoais e Trajetória

- Data de Nascimento: ____/____/____
- Estado Civil:
- Filhos/ idade dos filhos:
- Área de formação técnica:
- Local (cidade) de moradia fixa:
- Data de entrada na Mineração (instituição atual ou não):
- Instituições nas quais trabalhou:
- Cargos/ funções que ocupou:
- Motivação para entrada na Mineração:
- Sua atuação se dá predominantemente na exploração ou produção mineral?

BLOCO II - Relações de Gênero e Trabalho na Mineração

1. Houve algum impedimento formal ou informal para sua entrada/ permanência neste trabalho?
2. Você acredita que homens e mulheres podem e devem exercer as mesmas atividades e funções na Mineração? Por quê? Isso acontece na sua empresa?
3. Destaque suas principais características/ habilidades como profissional. Você acha que estas características/ habilidades são reconhecidas e valorizadas para seu crescimento profissional? Como (em forma de ascensão na carreira, aumento salarial...)?
4. Você teve que ao longo do tempo realizar transformações nestas características/ habilidades iniciais para alcançar reconhecimento e valorização profissional? Como?

5. A "força" física/emocional é muito exigida no seu tipo de trabalho? Isso serviu alguma vez como justificativa de impedimento para alguma oportunidade em sua trajetória profissional? Como?
6. A necessidade de viagens e deslocamentos é muito exigida no seu tipo de trabalho? Isso serviu alguma vez como justificativa de impedimento para alguma oportunidade em sua trajetória profissional? Como?
7. O "telhado de vidro" designa "as barreiras invisíveis e artificiais criadas pelas atitudes e preconceitos organizacionais que bloqueiam a ascensão das mulheres" (CAPPELLIN, 2008, p. 96). Você já vivenciou/ observou essa realidade com as mulheres que trabalham nesta empresa? Se sim, poderia citar como acontece?
8. Os exemplos mais comumente utilizados como violências no trabalho são os assédios moral (*bullying*) e sexual. O primeiro é de maneira geral definido como uma violência reiterada que tem sérias consequências físicas e psicológicas a trabalhadores e trabalhadoras. Já o Assédio Sexual é crime definido como "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função" (Lei 10.224/2001). Você já vivenciou/ observou algum tipo de violência (assédio moral, sexual ou discriminação) em seu ambiente de trabalho? Em sua opinião, o que ocasionou este(s) episódio(s)?
9. Chamamos "feminização" tanto o aumento quantitativo de mulheres em determinadas profissões, quanto mudanças qualitativas no significado e/ou nas condições concretas dos ambientes laborais ou de exercício profissional. Você consideraria que está ocorrendo um processo de "feminização" na sua empresa e/ou na Mineração em geral? Em que sentido?

BLOCO III – Políticas sociais, condições de trabalho e uso do tempo

10. Você acha que os direitos trabalhistas garantidos em lei e as políticas públicas brasileiras são suficientes para permitir o acesso, permanência e ascensão das mulheres na Mineração?
11. Você acredita que a sua empresa oferece políticas, benefícios e instalações adequadas que permitem a entrada, permanência e ascensão de mulheres? Se sim, poderia citar alguns exemplos?

12. Em sua vida, os direitos trabalhistas garantidos em lei e as políticas públicas brasileiras são suficientes para permitir conciliar trabalho, responsabilidades domésticas e lazer?
13. Você acredita que a sua empresa oferece políticas, benefícios e instalações adequadas que permitem conciliar trabalho, responsabilidades domésticas e lazer? Poderia citar alguns exemplos?
14. Em sua opinião, o que ainda poderia ser feito no âmbito das legislações e políticas públicas para permitir a entrada, permanência e ascensão de mulheres na Mineração? E para conciliar trabalho, responsabilidades domésticas e lazer?
15. Em sua opinião, o que ainda poderia ser feito por sua empresa para permitir a entrada, permanência e ascensão de mulheres na Mineração? E para conciliar trabalho, responsabilidades domésticas e lazer?
16. Suas responsabilidades domésticas ou relativas à maternidade/ paternidade alguma vez impossibilitaram o acesso a oportunidades de crescimento profissional? Como?

APÊNDICE D – Modelo TCLE

Você, _____ está sendo convidado(a) a participar da pesquisa **“'FEMINIZAÇÃO' DE OCUPAÇÕES MASCULINIZADAS: trabalho mais intenso para as mulheres?”**, de responsabilidade de **Anabelle Carrilho da Costa**, aluna de **doutorado** da **Universidade de Brasília**. O objetivo desta pesquisa é **problematizar os impactos do processo de feminização de profissões masculinizadas nas políticas sociais, por meio do estudo sobre a inserção das mulheres na Mineração**. Assim, gostaria de consultá-lo(a) sobre seu interesse e disponibilidade de cooperar com a pesquisa.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e lhe asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-lo(a). Os dados provenientes de sua participação na pesquisa, tais como questionários, entrevistas e fitas de gravação ficarão sob a guarda da pesquisadora responsável.

A coleta de dados será realizada por meio de **entrevistas gravadas, transcritas e analisadas pela pesquisadora**. É para este procedimento que você está sendo convidado a participar. Sua participação na pesquisa não implica em nenhum risco. Espera-se ao final da pesquisa visibilizar dificuldades, contribuições e principais demandas às políticas públicas das trabalhadoras em Mineração no Brasil.

Sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, pode entrar em contato através do telefone **61 8212-2733** ou pelo e-mail bellecarrilho@gmail.com.

A pesquisadora garante que os resultados do estudo serão devolvidos aos participantes por meio de **correspondência eletrônica**, podendo ser publicados posteriormente na comunidade científica, em revistas, periódicos, congressos, simpósios, entre outros.

Este projeto foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas da Universidade de Brasília – CEP/IH. As informações com

relação à assinatura do TCLE ou os direitos do sujeito da pesquisa podem ser obtidos através do e-mail cep_ih@unb.br.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com a pesquisadora responsável pela pesquisa e a outra com o senhor(a).

Assinatura do(a) participante

Assinatura da pesquisadora

Brasília, ____ de _____ de _____

APÊNDICE E – Modelo de ofícios de apresentação

Brasília, ____/____/____.

Ao Senhor

Nome

Cargo

Empresa

Prezado Senhor,

Apresento **Anabelle Carrilho da Costa** – Matrícula: 12/0002001 – doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Política Social, vinculada ao Departamento de Serviço Social (SER), Instituto de Ciências Humanas (IH), da Universidade de Brasília (UnB), onde desenvolve o Projeto de Tese intitulado "'FEMINIZAÇÃO' DE OCUPAÇÕES MASCULINIZADAS: trabalho mais intenso para as mulheres?", sob a orientação da Prof^a Dr^a Marlene Teixeira Rodrigues.

A pesquisa visa analisar o processo de feminização das profissões, por meio do estudo sobre a inserção histórica das mulheres na Mineração no Brasil. Espera-se ao fim da pesquisa desvendar impactos decorrentes do fenômeno de feminização para as relações laborais e políticas sociais.

Nesse sentido, solicitamos a importante participação desta empresa na pesquisa, mais especificamente autorizando o acesso às instalações e documentos de caráter público (normas internas, planos, relatórios, dados sobre perfil empresarial, entre outros pertinentes), e permissão para a realização de entrevista em profundidade com profissionais atuantes na exploração ou produção mineral.

As entrevistas serão gravadas e acompanhadas da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, a fim de garantir o anonimato e sigilo das informações prestadas.

Por oportuno, é importante ressaltar que o nome da empresa e profissionais participantes serão preservados, não sendo identificados no trabalho escrito ou apresentado, e será utilizado um pseudônimo quando houver necessidade de referência à organização e pessoas, exceto quando estritamente necessário e previamente autorizado.

Esclareço ainda que outras instituições públicas e privadas do setor mineral também participarão do estudo.

Por fim, destaco mais uma vez a importância da participação desta empresa para o avanço do conhecimento científico, visto que as informações obtidas são centrais para o desenvolvimento da pesquisa, conforme projeto resumido em anexo.

Coloco-me a disposição com maiores esclarecimentos por meio da doutoranda Anabelle Carrilho da Costa, pelo e-mail bellecarrilho@gmail.com ou pelos telefones 61 – 3107 7487 (UnB) ou 61 – 8212 2733.

Atenciosamente,

Profa. Dra. Marlene Teixeira Rodrigues
Matrícula 139319

APÊNDICE F – Modelo Aceite Institucional

O(a) Sr(a). *nome completo do responsável pela instituição, cargo do(a) responsável da nome da instituição*, está de acordo com a realização da pesquisa **""FEMINIZAÇÃO' DE OCUPAÇÕES MASCULINIZADAS: trabalho mais intenso para as mulheres?"**, de responsabilidade da pesquisadora **Anabelle Carrilho da Costa**, aluna de **doutorado** no **Programa de Pós-Graduação em Política Social do Departamento de Serviço Social** da Universidade de Brasília, realizado sob orientação da **Profª Drª Marlene Teixeira Rodrigues**, após revisão e aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas da Universidade de Brasília – CEP/IH.

O estudo envolve a realização de **entrevistas com trabalhadoras e trabalhadores da nome da instituição que atuem diretamente nos processos/ atividades relacionados às fases de exploração e pesquisa ou extração e produção mineral, de diferentes escolaridades**. A pesquisa de campo, análise de dados e elaboração da tese terá a duração de 14 meses, com previsão de início em outubro/2014 e término em novembro/2015.

Assim, eu, *nome completo do responsável pela instituição, cargo do(a) responsável da nome da instituição*, declaro conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 196/96. Esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades como instituição coparticipante do presente projeto de pesquisa, e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar.

Brasília, de de 20 .

Nome do(a) responsável pela instituição, assinatura e carimbo

ANEXO 1 – PARECER CEP/IH

INSTITUTO DE CIÊNCIAS
HUMANAS / UNIVERSIDADE
DE BRASÍLIA / CAMPUS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: "FEMINIZAÇÃO" DE OCUPAÇÕES MASCULINIZADAS: trabalho mais intenso para as mulheres?

Pesquisador: Anabelle Carrilho da Costa

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 36339614.2.0000.5540

Instituição Proponente: Instituto de Ciências Humanas

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 821.255

Data da Relatoria: 26/09/2014

Apresentação do Projeto:

Este projeto de Doutorado do Programa de Pós Graduação do Departamento de Serviço Social - UnB propõe analisar o fenômeno de feminização do mercado de trabalho em geral, e mais especificamente em profissões e áreas do conhecimento historicamente masculinas. Como

objeto ilustrativo, será estudada em profundidade a (não) inserção histórica das mulheres na Mineração no Brasil, especialmente a partir década de 1990, período de intensificação das relações de trabalho e reestruturação produtiva no país. A pesquisa adotará técnica de análise qualitativa de dados estatísticos e entrevistas com trabalhadores/as de empresas públicas e privadas do setor mineral. Espera-se ao fim do estudo desvendar

mecanismos por trás do processo de feminização de conhecimentos e trabalhos. Assim como discutir sobre os impactos da feminização do mercado de trabalho para as políticas sociais

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo desta pesquisa é problematizar os impactos do processo de feminização de profissões masculinizadas nas políticas sociais, por meio do estudo sobre a inserção das mulheres na Mineração.

Endereço: CAMPUS UNIVERSITARIO DARCY RIBEIRO - ICC º ALA NORTE º MEZANINO º SALA B1 º 606 (MINHOÇÃO)
Bairro: ASA NORTE **CEP:** 70.910-900
UF: DF **Município:** BRASILIA
Telefone: (61)3307-2760 **E-mail:** ihd@unb.br

Continuação do Parecer: 821.255

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A pesquisadora apresenta de forma clara como tratará os dados que garantia de atender os preceitos éticos exigidos.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto está claro e o roteiro de entrevista bem delimitado, não expondo os 30 sujeitos de pesquisa, 15 homens e 15 mulheres trabalhadores no setor de mineração de 3 empresas distintas.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos apresentados estão adequados.

Recomendações:

Nenhuma recomendação.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Nenhuma pendência

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

BRASILIA, 07 de Outubro de 2014

Assinado por:
Livia Barbosa
(Coordenador)

Endereço: CAMPUS UNIVERSITARIO DARCY RIBEIRO - ICC º ALA NORTE º MEZANINO º SALA B1 º 606 (MINHOCÃO)
Bairro: ASA NORTE **CEP:** 70.910-900
UF: DF **Município:** BRASILIA
Telefone: (61)3307-2760 **E-mail:** ihd@unb.br